

Novembre / N°137

UN ACCORD D'ENTREPRISE PEUT PREVOIR DES INEGALITES DE TRAI- TEMENT ENTRE ETABLISSEMENTS

Depuis une série d'arrêts en 2015, la Cour de cassation a opéré un revirement de jurisprudence sur les différences de traitement entre catégories professionnelles¹, notamment cadres et non cadres, mettant ainsi fin à une incertitude judiciaire sur la validité des avantages catégoriels mis en place par accord collectif. **Avec ces arrêts, la Cour de cassation a instauré une présomption de légitimité pour les avantages catégoriels institués par les partenaires sociaux.** Ceux-ci sont, désormais, présumés légitimes et celui qui les conteste doit prouver que l'avantage catégoriel est étranger à toute considération professionnelle.

Si le principe d'égalité de traitement interdit à l'employeur d'opérer une différence entre des salariés placés dans une même situation, cela n'interdit pas à l'employeur ou aux partenaires sociaux lorsqu'ils négocient une convention ou un accord collectif, de traiter différemment des salariés qui ne se trouvent pas dans la même situation au regard de l'avantage considéré. Ainsi, **la différence de traitement pourra être justifiée par un motif légitime et objectif relevant soit des salariés, soit de la situation de l'entreprise.** La grande majorité des conventions collectives comporte en effet des dispositions spécifiques par exemple pour les cadres (en termes de préavis, d'indemnité de licenciement, de prévoyance...) qui viennent compenser des contraintes plus importantes.

La Cour de cassation poursuit cette jurisprudence avec un arrêt en date du 4 octobre dernier où elle valide un accord d'entreprise prévoyant des rémunérations particulières au sein d'un établissement.

Dans cette affaire, une société A est absorbée par une autre, société B, et devient l'un de ses établissements distinct. Un accord d'entreprise est alors négocié avec les partenaires sociaux. Celui-ci reprend divers accords conclus avant l'absorption de la société A et prévoit pour les salariés de ce nouvel établissement, le maintien des conditions de rémunération du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés ainsi qu'une forte majoration des heures supplémentaires.

Plusieurs salariés d'autres établissements, ne bénéficiant pas de cet accord, estiment subir une inégalité de traitement qui n'est pas justifiée par l'entreprise.

Mais pour la Cour de cassation, il ne suffit pas de contester cette différence de traitement. En effet elle rappelle que *les différences de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, opérés par voie d'accords d'entreprise négociés et signés par les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise [...] sont présumées justifiées, de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.*

Depuis 2011 la Cour de cassation reconnaît que des avantages catégoriels issus de conventions collectives sont justifiés s'ils ont pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice de leur fonction, à l'évolution de leur carrière ou aux modalités de leur rémunération. Ces avantages peuvent concerner une catégorie professionnelle (les cadres), ou encore un établissement particulier, comme le montre l'arrêt ici commenté. Une autre affaire, traitée l'an dernier par la Cour de cassation² avait d'ailleurs confirmé la possibilité

¹ Voir journal *Cadres CFTC* n° 140 1^{er} trimestre 2015

² Soc. 14 septembre 2016 n° 15-11386, voire la Lettre des Cadres n°126

pour une entreprise (Renault) de fixer un barème de rémunération plus élevé en Ile de France que dans la région Nord en raison du coût de la vie qui y est plus important.

Le principe d'égalité de traitement continue évidemment de s'appliquer mais il appartient à celui qui conteste la validité de la différence de traitement négociée par les partenaires sociaux de prouver qu'elle est étrangère à toute considération de nature professionnelle.

Se pose maintenant une autre question, celle du sort des accords collectifs instaurant une différence de traitement et qui n'ont pas été signés par des organisations syndicales mais ratifiés par référendum auprès des salariés. Seront-ils toujours considérés comme présumés justifiés ?

Soc. 4 octobre 2017 n° 16-17517

FORFAIT-JOURS : LA COUR DE CASSATION RESTE VIGILANTE

La question du forfait-jours n'en finit pas d'occuper la Cour de cassation. En octobre dernier déjà, elle se montrait intransigeante sur la nécessité d'effectuer pour les salariés en forfait-jours, un suivi de leur organisation et de leur charge de travail. En effet, dans sa décision du 5 octobre³, la Cour de cassation jugeait que **seul un suivi effectif et régulier par la hiérarchie sont de nature à garantir des durées raisonnables de travail**. Il est en effet impératif que l'accord mettant en place le dispositif du forfait-jours, permette à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable.

Dans un arrêt en date du 8 novembre, la Cour de cassation va plus loin et rappelle notamment que **les droit à la santé et au repos sont d'ordre constitutionnels**.

En l'espèce, une cadre, avocate salariée d'un grand cabinet d'audit, demandait un rappel d'heures supplémentaires en raison de l'invalidité de son dispositif de forfait-jours. L'accord collectif instituant le forfait-jours comportait pour l'employeur l'obligation d'un suivi de la durée individuelle du travail dans un cadre annuel et rappelait les règles applicables en matière de congés annuels ainsi que celles relatives au

repos. La Cour de cassation a jugé le suivi instauré par l'accord comme insuffisant au regard de l'exigence de protection de la santé et de la sécurité des salariés.

En effet, le suivi prévu par l'accord ne prévoyait que de comptabiliser sur un document établi, à la fin de l'année, par la salariée, le nombre de journées ou demi-journées de travail et le nombre de journées ou de demi-journées de repos pris. L'accord se bornait ensuite à rappeler aux salariés en forfait-jours qu'il leur appartenait de respecter les dispositions impératives concernant le repos quotidien et le repos hebdomadaire et que le cabinet devait veiller au respect de ces obligations.

Le suivi du temps de travail ne s'effectuait donc que sur une base annuelle et seule une disposition prévoyait que la direction, « autant que faire se peut, cherchera à faire un point chaque trimestre et à attirer l'attention des collaborateurs dont le suivi présente un solde créditeur ou débiteur trop important afin qu'ils fassent en sorte de régulariser la situation au cours du trimestre suivant ». En plus d'un suivi particulièrement léger de l'organisation, du temps et de la charge de travail, l'employeur n'avait pas organisé l'entretien annuel prévu.

Pour la Cour de cassation, **ces dispositions conventionnelles ne permettent pas à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé.** Elle en déduit logiquement que **la convention de forfait-jours était nulle**.

Par cet arrêt et celui du 5 octobre dernier, **la Cour de cassation insiste donc sur l'importance du suivi de la charge de travail**, afin d'écartier rapidement tout excès. **L'employeur doit se donner des moyens de contrôle pour éviter toute dérive ou la déceler rapidement, de manière à la corriger.**

Soc. 8 novembre 2017 n° 15-22758

« La lettre des cadres » n°137 - Imprimée par la CFTC Cadres
128, avenue Jean Jaurès 93697 PANTIN CEDEX
Courriel : ugica@cftc.fr CPPAP n° 1007 S 06214
Directeur de la publication : Brigitte de Château-Thierry.
Rédacteurs concepteurs : Clémence Chumiatcher, Thomas Panouillé

³ Soc. 5 octobre 2017 n° 16-23106