



Pourvoi n°15-18.444
Arrêt Soc. n° 2069 du 3 novembre 2016

NOTE EXPLICATIVE

La chambre sociale de la Cour de cassation étend, par la présente décision, la présomption de justification des différences de traitement à celles opérées par voie d'accords d'établissement.

Cette présomption de justification n'avait été jusque là retenue que pour des différences de traitement entre des salariés relevant de catégories professionnelles distinctes ou appartenant à la même catégorie professionnelle mais exerçant des fonctions distinctes, et opérées par voie de convention ou d'accord collectif autre que d'établissement (Soc. 27 janvier 2015 Bull. V n° 8, 9 et 10 ; Soc. 8 juin 2016 n° 15-11.324 PBRI).

S'agissant des différences de traitement entre salariés d'une même entreprise mais appartenant à des établissements distincts, la chambre sociale jugeait initialement que celles-ci étaient licites : puisque la négociation collective au sein d'un établissement distinct permet d'établir, par voie d'accord collectif, des différences de traitement entre les salariés de la même entreprise, des salariés qui n'entrent pas dans le champ d'application d'un accord d'établissement ne peuvent faire état d'une discrimination au motif qu'ils ne bénéficiaient pas des dispositions de cet accord (Soc. 27 octobre 1999 Bull. V n° 422).

En d'autres termes, les salariés d'établissements différents n'étant pas placés dans une situation identique, il n'y avait pas lieu de faire application du principe d'égalité de traitement.

En 2009, la chambre sociale est revenue sur cette jurisprudence, jugeant qu'il ne pouvait y avoir de différences de traitement entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si elles reposaient sur des raisons objectives dont le juge devait contrôler concrètement la réalité et la pertinence (Soc. 21 janvier 2009 Bull. V n° 15).

Cependant cette dernière position n'était plus envisageable dans la présente affaire, compte tenu du revirement opéré par la chambre sociale dans ses arrêts du 27 janvier 2015, et de l'abandon de la nécessité, pour l'employeur, d'établir l'existence d'éléments objectifs pertinents justifiant la différence de traitement critiquée quand les différences de traitement sont instituées par voie de convention ou d'accords collectifs.

L'alternative était, en conséquence, la suivante : soit un retour à ce que jugeait la chambre sociale avant 2009, l'application du principe d'égalité de traitement ne

pouvant être revendiquée par des salariés appartenant à des établissements différents, puisque ceux-ci ne relèvent pas du même cercle des égaux, soit l'extension de la présomption de justification des différences de traitement, jusque là réservée à celles organisées par voie de conventions ou d'accords collectifs autres que d'établissement, à celles résultant d'accords d'établissement.

La chambre sociale a choisi cette dernière option, jugeant que les différences de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, opérées par voie d'accords d'établissement négociés et signés par les organisations syndicales représentatives au sein de ces établissements, investies de la défense des droits et intérêts des salariés de l'établissement et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, 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.

Une telle position s'explique par le fait que la loi du 20 août 2008 reconnaît la légitimité électorale des syndicats au niveau de l'établissement.

Dès lors que l'établissement est l'un des périmètres de la représentativité syndicale, et que ce qui fondait la solution dégagée par la chambre sociale dans ses arrêts du 27 janvier 2015 était justement que les conventions collectives étaient négociées et signées par des organisations syndicales représentatives, à la détermination de laquelle les salariés participent par leur vote, il semblait difficile d'organiser un régime distinct alors même que la différence de traitement résulte également d'un accord collectif négocié et signé par des partenaires sociaux représentatifs au niveau auquel cet accord intervient.

Le régime est ainsi unifié : dès lors que la différence de traitement procède d'une convention collective ou d'un accord d'établissement, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, elles sont présumées justifiées et c'est à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.