

28 septembre 2022

Cour de cassation

Pourvoi n° 20-23.510

Chambre sociale – Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2022:SO01068

Texte de la décision

Entête

SOC.

CH9

COUR DE CASSATION

Audience publique du 28 septembre 2022

Cassation partielle

M. SCHAMBER, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 1068 F-D

Pourvoi n° T 20-23.510

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 28 SEPTEMBRE 2022

La société Onet services, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° T 20-23.510 contre l'arrêt rendu le 30 octobre 2020 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence (chambre 4, 3), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. [J] [K], domicilié [Adresse 4],

2°/ au syndicat CGT des entreprises de propreté des Bouches-du-Rhône, dont le siège est [Adresse 1],

3°/ à Pôle emploi Aix Vallée Arc, dont le siège est [Adresse 3],

défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Techer, conseiller référendaire, les observations de la SARL Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat de la société Onet services, de la SARL Cabinet Munier-Apaire, avocat de M. [K], après débats en l'audience publique du 6 juillet 2022 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Techer, conseiller référendaire rapporteur, Mme Cavois, conseiller, et Mme Dumont, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Désistement partiel

1. Il est donné acte à la société Onet services du désistement de son pourvoi en ce qu'il est dirigé contre Pôle emploi Aix Vallée Arc.

Exposé du litige

Faits et procédure

2. Selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 30 octobre 2020), M. [K], salarié de la société Onet services (la société), a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes relatives à l'exécution de son contrat de travail.

3. Le syndicat CGT des entreprises de propreté des Bouches-du-Rhône (le syndicat) est intervenu à l'instance.

Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

4. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer diverses sommes au salarié à titre de rappel de prime de fin d'année pour la période courant de l'année 2010 à 2019 et au titre de l'article 700 du code de procédure civile, puis au syndicat à titre de dommages-intérêts et au titre de l'article 700 du code de procédure civile, alors :

« 1°/ 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 ; qu'un accord d'établissement peut instituer dans le cadre de l'établissement un régime plus favorable aux salariés que le régime général existant au sein de l'entreprise, sans pour autant caractériser une rupture illicite du principe d'égalité de traitement au détriment des salariés des autres établissements, et ce, sans qu'il soit nécessaire de rechercher si la différence de traitement instituée par cet accord au bénéfice des salariés de l'établissement concerné repose ou non sur des critères objectifs et pertinents ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué qu'une prime de fin d'année a été instituée au sein de l'établissement de Cadarache par accord d'établissement du 27 octobre 2010 ; qu'en allouant à M. [K], salarié d'un établissement distinct, le bénéfice de cette prime au nom du principe d'égalité de traitement, motif pris ... que ce n'est nullement la dangerosité du site et la formation particulière requise qui justifient de l'attribution de la prime de fin d'année de 1 470 euros puisque le salarié qui travaille sur un site sensible également ne la perçoit pas alors que les salariés travaillant sur le complexe du CEA mais dans des bâtiments administratifs la touchent. Il en résulte que le salarié démontre que l'attribution de cette prime de fin d'année [qui] n'est pas justifiée par des raisons objectives, est étrangère à toute considération de nature professionnelle et qu'en application du principe à travail égal, salaire égal, il doit la percevoir la cour d'appel, qui a subordonné la licéité de la différence de traitement instituée par accord d'établissement à l'existence de justifications objectives et pertinentes, a violé le huitième alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, le principe d'égalité de traitement, ensemble l'article L. 2232-16 du code du travail ;

2°/ qu'en se déterminant aux termes de motifs, pris de ce que l'ensemble des salariés du site de Cadarache travaillant ou non en zone chaude percevait la prime de fin d'année tandis que les salariés d'autres établissements, travaillant également sur des sites sensibles ne la percevaient pas, lesquels ne répondent pas à la démonstration, incombant au salarié, de ce que la différence de traitement instituée était étrangère à toute considération de nature professionnelle la cour d'appel a violé derechef les textes susvisés, ensemble l'article 1353 du code civil. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu le principe d'égalité de traitement :

5. 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.

6. Pour condamner l'employeur au paiement d'une prime de fin d'année, l'arrêt, après avoir relevé que le salarié

travaillait au sein d'une agence distincte de celle de Cadarache et sur un site n'étant pas celui du CEA, et que la période considérée dans le litige était celle à compter du 27 octobre 2010, puis énoncé que sont présumées justifiées les différences de traitement entre salariés appartenant à la même entreprise de nettoyage mais affectés à des sites ou des établissements distincts, opérés par voie d'accord collectif, de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle, relève que le salarié prétend que l'employeur ne justifierait pas de raisons objectives pour refuser de lui verser cette prime de fin d'année et énonce qu'il lui appartient de le démontrer.

7. Il retient que ce n'est nullement la dangerosité du site et la formation particulière requise qui justifie de l'attribution de la prime de fin d'année de 1 470 euros puisque le salarié qui travaille sur un site sensible également ne la perçoit pas alors que les salariés travaillant sur le complexe du CEA mais dans des bâtiments administratifs la touchent et il en conclut que le salarié démontre que l'attribution de cette prime de fin d'année n'est pas justifiée par des raisons objectives, est étrangère à toute considération de nature professionnelle et qu'en application du principe « à travail égal, salaire égal », il doit la percevoir.

8. En se déterminant ainsi, par des motifs inopérants tirés de l'absence de raisons objectives pouvant expliquer les différences de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, opérées par voie d'accords d'établissement, et sans caractériser que l'avantage litigieux n'était pas étranger à des considérations de nature professionnelle, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

Moyens

Sur le deuxième moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

9. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer diverses sommes au salarié à titre de rappel de prime de panier pour la période courant de l'année 2010 à 2019 et au titre de l'article 700 du code de procédure civile, puis au syndicat à titre de dommages-intérêts et au titre de l'article 700 du code de procédure civile, alors « 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 ; qu'un accord d'établissement peut instituer dans le cadre de l'établissement un régime plus favorable aux salariés que le régime général existant au sein de l'entreprise, sans pour autant caractériser une rupture illicite du principe d'égalité de traitement au détriment des salariés des autres établissements, et ce, sans qu'il soit nécessaire de rechercher si la différence de traitement instituée par cet accord au bénéfice des salariés de l'établissement concerné repose ou non sur des critères objectifs et pertinents ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué qu'une prime de panier a été instituée au sein de l'établissement de Cadarache par accord d'établissement du 27 octobre 2010 ; qu'en allouant à M. [K], salarié d'un établissement distinct, le bénéfice de cette prime au nom du principe d'égalité de traitement, motif pris que ... l'attribution de la prime de panier à certains salariés exerçant un travail égal n'est pas justifiée, en l'espèce, au regard de l'avantage accordé par des raisons objectives tenant à des considérations professionnelles et que M. [K] doit en bénéficier la cour d'appel, qui a subordonné la licéité de la différence de traitement instituée par accord d'établissement à l'existence de justifications objectives et pertinentes, a violé le huitième alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, le principe d'égalité de traitement, ensemble l'article L. 2232-16 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu le principe d'égalité de traitement :

10. 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.

11. Pour condamner l'employeur au paiement d'une prime de panier, l'arrêt, après avoir relevé que cette prime a été établie par l'accord NAO du 27 octobre 2010 qui l'a réservée aux salariés ayant un contrat de travail sur le CEA de Cadarache, énonce qu'il appartient au salarié de démontrer, au vu des explications précédentes, que la différence de traitement n'est pas justifiée par des raisons objectives tenant à des considérations professionnelles et rappelle que l'intéressé ne travaille pas sur le site du CEA.

12. Il retient que l'attribution de la prime de panier à certains salariés exerçant un travail égal n'est pas justifiée en l'espèce, au regard de l'avantage accordé, par des raisons objectives tenant à des considérations professionnelles et que le salarié doit en bénéficier.

13. En statuant ainsi, alors que l'accord d'établissement du 27 octobre 2010 permettait de présumer que les différences de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise mais affectés à des établissements distincts étaient justifiées, la cour d'appel a violé le principe susvisé.

Moyens

Et sur le troisième moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

14. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer diverses sommes au salarié à titre de rappel de prime de trajet pour la période courant de l'année 2010 à 2019 et au titre de l'article 700 du code de procédure civile, puis au syndicat à titre de dommages-intérêts et au titre de l'article 700 du code de procédure civile, alors « 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 ; qu'un accord d'établissement peut instituer dans le cadre de l'établissement un régime plus favorable aux salariés que le régime général existant au sein de l'entreprise, sans pour autant caractériser une rupture illicite du principe d'égalité de traitement au détriment des salariés des autres établissements, et ce, sans qu'il soit nécessaire de rechercher si la différence de traitement instituée par cet accord au bénéfice des salariés de l'établissement concerné repose ou non sur des critères objectifs et pertinents ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué qu'une prime de trajet a été instituée au sein de l'établissement de Cadarache par accord d'établissement du 27 octobre 2010 ; qu'en allouant à M. [K], salarié d'un établissement distinct, le bénéfice de cette prime au nom du principe d'égalité de

traitement, motif pris que ... la prime de trajet versée n'est pas destinée à compenser les frais exposés pour se rendre de son domicile à son lieu de travail et constitue donc un supplément de salaire. Il s'ensuit que l'attribution de la prime de trajet à certains salariés exerçant un travail égal n'est pas justifiée, en l'espèce, au regard de l'avantage accordé, par des raisons objectives tenant à des considérations professionnelles la cour d'appel, qui a subordonné la licéité de la différence de traitement instituée par accord d'établissement à l'existence de justifications objectives dont elle a contrôlé la pertinence, a violé le huitième alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, le principe d'égalité de traitement, ensemble l'article L. 2232-16 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu le principe d'égalité de traitement :

15. 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.

16. Pour condamner l'employeur au paiement d'une prime de trajet, l'arrêt, après avoir relevé que cette prime a été établie par l'accord NAO du 27 octobre 2010 qui l'a réservée aux salariés ayant un contrat de travail sur le CEA de Cadarache, énonce qu'il appartient au salarié de démontrer, au vu des explications précédentes, que la différence de traitement n'est pas justifiée par des raisons objectives tenant à des considérations professionnelles et rappelle que l'intéressé ne travaille pas sur le site du CEA.

17. Il retient que la prime de trajet versée n'est pas destinée à compenser les frais exposés pour se rendre de son domicile à son lieu de travail et constitue un supplément de salaire et que son attribution à certains salariés exerçant un travail égal n'est pas justifiée, au regard de l'avantage accordé, par des raisons objectives tenant à des considérations professionnelles et que le salarié doit en bénéficier.

18. En statuant ainsi, alors qu'il ressortait de ses constatations que le salarié ne démontrait pas que l'avantage litigieux était étranger à toute considération de nature professionnelle, la cour d'appel a violé le principe susvisé.

Portée et conséquences de la cassation

19. En application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation prononcée entraîne la cassation, par voie de conséquence, des chefs de dispositif relatifs aux condamnations à paiement de primes de panier et de trajet pour la période allant de 2019 au 30 juin 2020, qui s'y rattachent par un lien de dépendance nécessaire.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il confirme le jugement ayant accordé des primes de fin d'année, de panier et de trajet, en ce qu'il condamne la société Onet services à payer à M. [K] les sommes de 10 607,18 euros au titre du

rappel de solde de la prime de fin d'année pour la période courant de l'année 2010 à 2019, 17 961,14 euros au titre du rappel de la prime de panier pour la période courant du 15 octobre 2010 au 30 juin 2020, 13 473,19 euros au titre du rappel de la prime de trajet pour la période courant du 15 octobre 2010 au 30 juin 2020, et 1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, en ce qu'il confirme le jugement ayant condamné la société Onet services à payer au syndicat CGT des entreprises de propreté des Bouches-du-Rhône les sommes de 100 euros à titre de dommages-intérêts et 200 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, en ce qu'il condamne la société Onet services à payer au syndicat CGT des entreprises de propreté des Bouches-du-Rhône une somme supplémentaire de 50 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, et en ce qu'il condamne la société Onet services aux dépens, l'arrêt rendu le 30 octobre 2020, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence autrement composée ;

Condamne M. [K] et le syndicat CGT des entreprises de propreté des Bouches-du-Rhône aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-huit septembre deux mille vingt-deux.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SARL Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat aux Conseils, pour la société Onet services

PREMIER MOYEN DE CASSATION

La société Onet Services fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR condamnée à payer à M. [J] [K] la somme de 10 607,18 € à titre de rappel de prime de fin d'année pour la période courant de l'année 2010 à 2019 et 1 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile, et au Syndicat CGT des entreprises de propreté des Bouches du Rhône la somme de 100 € à titre de dommages et intérêts et celle de 50 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

1°) ALORS 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 ; qu'un accord d'établissement peut instituer dans le cadre de l'établissement un régime plus favorable aux salariés que le régime général existant au sein de l'entreprise, sans pour autant caractériser une rupture illicite du principe d'égalité de traitement au détriment des salariés des autres établissements, et ce, sans qu'il soit nécessaire de rechercher si la différence de traitement instituée par cet accord au bénéfice des salariés de l'établissement concerné repose ou non sur des critères objectifs et pertinents ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué qu'une prime de fin d'année a été instituée au sein de l'établissement de Cadarache par accord d'établissement du 27 octobre 2010 ; qu'en allouant à M. [K], salarié d'un établissement distinct, le bénéfice de cette prime au nom du principe d'égalité de traitement, motif pris « ... que ce n'est nullement la dangerosité du site et la formation particulière requise qui justifient de l'attribution de la prime de fin d'année de 1 470 € puisque le salarié qui travaille sur un site sensible également ne la perçoit pas alors que les salariés travaillant sur le complexe du CEA mais dans des bâtiments

administratifs la touchent. Il en résulte que le salarié démontre que l'attribution de cette prime de fin d'année [qui] n'est pas justifiée par des raisons objectives, est étrangère à toute considération de nature professionnelle et qu'en application du principe « à travail égal, salaire égal », il doit la percevoir » la cour d'appel, qui a subordonné la licéité de la différence de traitement instituée par accord d'établissement à l'existence de justifications objectives et pertinentes, a violé le huitième alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, le principe d'égalité de traitement, ensemble l'article L. 2232-16 du code du travail ;

2°) ALORS QU'en se déterminant aux termes de motifs, pris de ce que l'ensemble des salariés du site de Cadarache travaillant ou non en « zone chaude » percevait la prime de fin d'année tandis que les salariés d'autres établissements, travaillant également sur des sites « sensibles » ne la percevaient pas, lesquels ne répondent pas à la démonstration, incombant au salarié, de ce que la différence de traitement instituée était étrangère à toute considération de nature professionnelle la cour d'appel a violé derechef les textes susvisés, ensemble l'article 1353 du code civil.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

La société Onet Services fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR condamnée à payer à M. [J] [K] la somme de 17 005, 92 € à titre de rappel de prime de panier pour la période courant de l'année 2010 à 2019 et 1 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile et au Syndicat CGT des entreprises de propreté des Bouches du Rhône la somme de 100 € à titre de dommages et intérêts et celle de 50 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

1°) ALORS 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 ; qu'un accord d'établissement peut instituer dans le cadre de l'établissement un régime plus favorable aux salariés que le régime général existant au sein de l'entreprise, sans pour autant caractériser une rupture illicite du principe d'égalité de traitement au détriment des salariés des autres établissements, et ce, sans qu'il soit nécessaire de rechercher si la différence de traitement instituée par cet accord au bénéfice des salariés de l'établissement concerné repose ou non sur des critères objectifs et pertinents ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué qu'une prime de panier a été instituée au sein de l'établissement de Cadarache par accord d'établissement du 27 octobre 2010 ; qu'en allouant à M. [K], salarié d'un établissement distinct, le bénéfice de cette prime au nom du principe d'égalité de traitement, motif pris que « ... l'attribution de la prime de panier à certains salariés exerçant un travail égal n'est pas justifiée, en l'espèce, au regard de l'avantage accordé par des raisons objectives tenant à des considérations professionnelles et que M. [K] doit en bénéficier » la cour d'appel, qui a subordonné la licéité de la différence de traitement instituée par accord d'établissement à l'existence de justifications objectives et pertinentes, a violé le huitième alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, le principe d'égalité de traitement, ensemble l'article L. 2232-16 du code du travail ;

2°) ALORS QU'en se déterminant aux termes de motifs, pris de ce que l'ensemble des salariés du site de Cadarache aux abords duquel existaient pourtant des points de restauration percevait la prime de panier sans considération d'éloignement du domicile, tandis que salarié demandeur dépendant d'un autre établissement ne la percevait pas bien qu'il ne pût rentrer chez lui déjeuner, lesquels ne constituent pas la démonstration, incombant au salarié, de ce que la différence de traitement instituée était étrangère à toute considération de nature professionnelle la cour d'appel a violé derechef les textes susvisés, ensemble l'article 1353 du code civil.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

La société Onet Services fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR condamnée à payer à M. [J] [K] la somme de 12 712, 26 € à titre de rappel de prime de trajet pour la période courant de l'année 2010 à 2019 et 1 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile et au Syndicat CGT des entreprises de propreté des Bouches du Rhône la somme de 100 € à titre de dommages et intérêts et celle de 50 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

1°) ALORS 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 ; qu'un accord d'établissement peut instituer dans le cadre de l'établissement un régime plus favorable aux salariés que le régime général existant au sein de l'entreprise, sans pour autant caractériser une rupture illicite du principe d'égalité de traitement au détriment des salariés des autres établissements, et ce, sans qu'il soit nécessaire de rechercher si la différence de traitement instituée par cet accord au bénéfice des salariés de l'établissement concerné repose ou non sur des critères objectifs et pertinents ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué qu'une prime de trajet a été instituée au sein de l'établissement de Cadarache par accord d'établissement du 27 octobre 2010 ; qu'en allouant à M. [K], salarié d'un établissement distinct, le bénéfice de cette prime au nom du principe d'égalité de traitement, motif pris que « ... la prime de trajet versée n'est pas destinée à compenser les frais exposés pour se rendre de son domicile à son lieu de travail et constitue donc un supplément de salaire. Il s'ensuit que l'attribution de la prime de trajet à certains salariés exerçant un travail égal n'est pas justifiée, en l'espèce, au regard de l'avantage accordé, par des raisons objectives tenant à des considérations professionnelles » la cour d'appel, qui a subordonné la licéité de la différence de traitement instituée par accord d'établissement à l'existence de justifications objectives dont elle a contrôlé la pertinence, a violé le huitième alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, le principe d'égalité de traitement, ensemble l'article L. 2232-16 du code du travail ;

2°) ALORS QU'en se déterminant de la sorte quand il ressortait de ses propres constatations que la prime de trajet « constitue un supplément de salaire », ce dont il résultait que son attribution n'était pas étrangère à toute considération de nature professionnelle, la cour d'appel a violé derechef les textes susvisés.

Décision attaquée

Cour d'appel d'aix-en-provence 9c
30 octobre 2020 (n°17/20151)

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 28-09-2022
- Cour d'appel d'Aix-en-Provence 9C 30-10-2020