

N° N1711970

Décision attaquée : 27 janvier 2017 de la cour d'appel de Caen

la caisse régionale de Crédit agricole mutuel (CRCAM) de
Normandie
C/
Mme X... Y...

rapporteur : François Le Masne de Chermont

RAPPORT

Le présent rapport a pour objet, en complément de celui de Mme Sabotier, d'ouvrir, en particulier dans le champ du droit de l'Union, d'autres perspectives afin de permettre l'appréhension la plus complète possible de la question posée de la généralisation de la présomption de justification, au regard du principe d'égalité de traitement, des différences de traitement opérées par voie d'accord collectifs.

Il est rappelé que la salariée, Mme Y..., engagée le 3 mars 1997 par la Caisse régionale du crédit agricole mutuel de la Manche, aux droits de laquelle vient la Caisse régionale de crédit agricole mutuel de Normandie, a été affectée **à compter du 27 août 2012**, au sein du service expert du site de Saint-Lô.

Les organisations syndicales représentatives et l'employeur ont signé, le 5 juillet 2013, l'accord d'entreprise n°79 destiné à accompagner le regroupement de l'ensemble des services experts sur le site unique de Caen. Sont bénéficiaires des mesures d'accompagnement que celui-ci prévoit les salariés *"affectés au sein des services experts du site de Saint-Lô ou d'Alençon à la date du 1^{er} juin 2011 et lors des transferts des services sur le site de Caen"*.

La salariée a, le 3 octobre 2014, saisi le conseil de prud'hommes de Coutances d'une demande tendant à l'obtention du bénéfices des mesures de l'accord n° 79 et différentes indemnités et rappels de salaires.

Par jugement du 12 novembre 2015, cette juridiction a rejeté les demandes de la salariée aux motifs, d'une part, que, n'étant pas présente sur le site de Saint-Lô le 1^{er} juin 2011, celle-ci ne relevait pas de l'accord n° 79 et, d'autre part, que **les différences de traitement considérées résultaient d'un accord d'entreprise majoritaire**.

Par arrêt du 27 janvier 2017, ce jugement a été infirmé par la cour d'appel de Caen qui a dit que ledit accord est applicable à Mme Y... à compter du 15 septembre 2014, celle-ci étant bénéficiaire des stipulations de l'article I-B sur le temps de travail partiel compensé, soit de 48 jours de congés pour la période arrêtée au 24 novembre

2016 et d'une journée de congés toutes les deux semaines de travail à compter de cette date.

Pour ce faire, la cour d'appel a, d'abord, apprécié l'existence d'une différence de situation au regard du critère de l'objet de l'avantage en cause en retenant que **les salariés du site de Saint-Lô sont placés dans une situation exactement identique au regard des avantages institués par l'accord dont l'objet** est de prendre en compte les impacts professionnels, économiques et familiaux de la mobilité géographique impliquée par le transfert des services à Caen et d'accompagner les salariés pour préserver leurs conditions d'emploi et de vie familiale.

Elle a, ensuite, s'agissant d'une différence de traitement fondée sur la date de présence sur le site et non sur l'appartenance à une catégorie professionnelle ou sur une différence de fonctions au sein d'une telle catégorie, écarté l'existence d'une présomption de justification de la différence de traitement considérée.

Elle a, enfin, relevé qu'**aucune raison objective** n'était alléguée par l'employeur.

En toute hypothèse, elle a retenu que la différence de traitement fondées sur la date de présence sur le site est **étrangère à toute considération professionnelle**.

Le moyen unique fait grief à l'arrêt de dire que l'accord n° 79 est applicable à Mme Y... à compter du 15 septembre 2014 et qu'elle est bénéficiaire des stipulations de l'article I-B sur le temps partiel compensé, soit de 48 jours de congés pour la période arrêtée au 24 novembre 2016 et d'une journée de congé toutes les deux semaines de travail à compter de cette date.

La première branche, tirée d'une violation du huitième alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, du principe d'égalité de traitement et de l'article liminaire "Champ d'application" de l'accord n° 79, tend à une généralisation de la présomption de justification des différences de traitement instaurées par voie d'accords collectifs.

La deuxième branche est tirée d'une dénaturation des conclusions des parties en ce que la cour d'appel a jugé que l'employeur n'alléguait aucune raison objective justifiant le critère arrêté par l'accord.

La troisième branche est tirée d'une violation de l'accord n° 79 en ce que la cour d'appel a retenu que le critère de la date de présence dans l'entreprise est étranger à toute considération de nature professionnelle.

1. Le droit national

La jurisprudence de la chambre tend à distinguer les différences de traitement opérées par la voie d'accords collectifs pris en eux-mêmes de celles résultant de l'application successive ou concomitante de dispositions distinctes issues de tels accords ou d'autres sources d'obligations.

1.1 Les différences de traitement opérées par voie d'accords collectifs

Pour mémoire, notre chambre a, dans son arrêt du 1^{er} juillet 2009 dit "Pain I" (Soc., 1 juillet 2009, pourvoi n° 07-42.675, Bull. 2009, V, n° 168), étendu aux accords collectifs la jurisprudence Ponsolle (Soc., 29 octobre 1996, pourvoi n° 92-43.680, Bulletin 1996, V, n° 359), cantonnée jusqu'alors aux engagements unilatéraux de l'employeur, en passant au crible du principe de l'égalité de traitement les différences de traitement instituées par voie d'accord collectif, en particulier celles fondées sur la différence d'appartenance à une catégorie professionnelle.

Soc., 1 juillet 2009, pourvoi n° 07-42.675, Bull. 2009, V, n° 168

*"Attendu cependant que la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, **une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence** ;"*

Ainsi, s'agissant des avantages consentis par voie d'accords collectifs est reprise la solution prétorienne selon laquelle l'identité des situations est à apprécier au regard de l'avantage considéré. Ce choix, qui semble exclure tout autre critère complémentaire, est celui du rayon le plus large du cercle des égaux en ce qu'il est susceptible d'inclure des salariés d'expérience, de fonctions, de statuts ou d'ancienneté très divers.

Une différence de traitement d'un salarié appartenant à une tel cercle n'est susceptible d'être justifiée que si elle répond à une raison objective qui doit, dans la situation en cause ("*concrètement*"), être réelle et pertinente.

S'il appartient au salarié d'établir la différence de traitement qu'il invoque (voir, par exemple, Soc., 4 avril 2018, pourvois n° 16-27.703 à 16-27.805, en cours de publication), c'est à l'employeur de justifier de raisons objectives et pertinentes (voir, par exemple, Soc., 10 octobre 2012, pourvoi n° 11-10.454, Bull. 2012, V, n° 258).

Notre chambre exerce un contrôle lourd de la mise en oeuvre, par les juges du fond, du principe d'égalité de traitement (voir, par exemple, Soc., 4 avril 2018, pourvois

n° 17-11.680 à 17-11.693, en cours de publication, Soc. 4 avril 2018, pourvoi n° 17-11.814).

La soumission des accords collectifs au principe d'égalité de traitement, ainsi défini, a entraîné une fragilisation de ces derniers en ce qu'ils reposent sur des points d'équilibre et des compromis se prêtant mal à une telle analyse et a insécurisé les acteurs de la négociation collective quant à la lecture judiciaire pouvant être faite d'éventuelles clauses conventionnelles alors même que ceux-ci tiraient de la loi de 2008 une légitimité démocratique nouvelle.

C'est pourquoi, notre chambre, après avoir, dans un premier temps, tenté de circonscrire, s'agissant des **différences de traitement conventionnelles fondées sur la catégorie professionnelle**, l'application du principe d'égalité de traitement dans son arrêt dit "Pain II" (Soc., 4 décembre 2013, pourvoi n° 12-19.667, 12-19.793, Bull. 2013, V, n° 300), a instauré, pour ces différences, une présomption de justification telle qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer que celles-ci sont étrangères à toute considération professionnelle (Soc., 27 janvier 2015, pourvoi n° 13-14.773, 13-14.908, Bull. 2015, V, n° 8, Soc., 27 janvier 2015, pourvoi n° 13-22.179, Bull. 2015, V, n° 9 et Soc., 27 janvier 2015, pourvoi n° 13-25.437, Bull. 2015, V, n° 10).

Soc., 27 janvier 2015, pourvoi n° 13-22.179, Bull. 2015, V, n° 9

*"Mais attendu que les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés 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** ;"*

Le champ de cette présomption a, par la suite, été étendu aux différences de traitement entre des salariés :

- **exerçant, au sein d'une même catégorie professionnelle, des fonctions distinctes**, opérées par voie de convention ou d'accord collectif (Soc., 8 juin 2016, pourvois n° 15-11.324 et 15-11.478 à 15-12.021, Bull. 2016, V, n° 130),
- **appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts**, opérées par voie **d'accord d'établissement** (Soc., 3 novembre 2016, pourvoi n° 15-18.444, Bull. 2016, V, n° 206),
- **appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts**, opérées par voie **d'accords d'entreprise** (Soc., 4 octobre 2017, pourvoi n° 16-17.517, 16-17.518),

- appartenant à la même entreprise de nettoyage mais affectés à des sites ou des établissements distincts, opérées par voie d'un protocole de fin de conflit ayant valeur d'accord collectif (Soc., 30 mai 2018, pourvoi en cours de publication).

Ainsi, plutôt que de restreindre, en amont, l'effet du principe d'égalité de traitement en réduisant le cercles des égaux par la reconnaissance de critères de distinction semblables (catégorie professionnelle, fonctions distinctes, établissements, sites) et, partant, les différences de traitement susceptibles d'être caractérisées, le choix a été fait, pour les situations précédemment décrites, d'inverser, en aval, la charge de la preuve de la justification de ces différences, désormais supportée, non plus par l'employeur, mais par le salarié.

Ce choix libère, de fait, l'employeur de l'exigence de justification d'une différence de traitement imposée par une norme collective dont celui-ci peut ne pas être l'auteur. Il permet également d'éviter de revenir sur l'affaiblissement du contrat de travail et du pouvoir unilatéral de l'employeur résultant de l'arrêt Ponsolle tout en libérant et sécurisant la négociation collective par la reconnaissance, exclusivement pour les besoins de celle-ci, de catégories légitimes auxquelles l'employeur ne peut unilatéralement recourir sans justifier de raisons objectives dont le juge est susceptible d'apprécier la réalité et la pertinence.

Il aboutit cependant à une solution paradoxale, au regard de la logique habituelle du principe d'égalité de traitement, dans la mesure où il appartient non pas à l'auteur de la différence de traitement, mais à celui qui en est l'objet de justifier du caractère injustifié de celle-ci. En outre, s'agissant de la teneur de cette preuve, il s'accompagne d'une dévitalisation de ce principe en ce qu'il n'y a plus lieu d'établir que la différence de traitement répond à des raisons objectives réelles et pertinentes, seul le caractère étranger de celle-ci à toute considération professionnelle étant de nature à faire échec à la présomption de justification.

Bien qu'une telle approche ait, à certains égards, été reprise par le législateur à l'article L.2262-13, issue de l'article 4 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, aux termes duquel *"il appartient à celui qui conteste la légalité d'une convention ou d'un accord collectif de démontrer qu'il n'est pas conforme aux conditions légales qui le régissent"*, notre chambre n'a pas, à ce jour, retenu une présomption générale de justification des différences de traitement instituées par voie de conventions ou d'accords collectifs.

Ainsi, indépendamment des arrêts de 2015 instaurant une présomption de justification des différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie d'accords collectifs, notre chambre a jugé que les dispositions d'une convention ou d'un accord collectif visant à faciliter la communication des organisations syndicales ne peuvent, sans porter atteinte au principe d'égalité, être

limitées aux seuls syndicats représentatifs et doivent bénéficier à tous les syndicats qui ont constitué une section syndicale (Soc., 11 janvier 2012, pourvoi n° 11-14.292, Bull. 2012, V, n° 16).

Saisi d'un recours en annulation pour excès de pouvoir formé contre un arrêté d'extension, le Conseil d'État s'est inscrit dans cette ligne jurisprudentielle en considérant que *"si une convention collective peut favoriser l'exercice du droit syndical dans les entreprises, en prévoyant, en complément des dispositions du code du travail, notamment de son article L. 2142-10, la possibilité pour les sections syndicales d'organiser en dehors des horaires de travail, comme en l'espèce, des réunions susceptibles d'être ouvertes à l'ensemble du personnel, elles ne peuvent limiter leur bénéfice aux seules sections syndicales des organisations représentatives sans porter atteinte au principe d'égalité"* (décision n° 369914, du 1^{er} juin 2015).

L'appréhension par notre chambre de la notion d'égalité de traitement se distingue de celle retenue par le Conseil constitutionnel, rappelée par Mme Sabotier, qui, dans un attendu de principe systématiquement repris décide, que *"le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit"*.

Tout en appréciant la différence des situations, et partant le cercle des égaux, au regard de l'objet, appréhendé concrètement, et non des effets, de l'avantage en cause, le Conseil constitutionnel ne contrôle pas les raisons d'intérêt général invoquées à l'aune du critère de pertinence retenu par notre chambre. Par ailleurs, cette juridiction n'a pas institué de présomption de justification dans des termes semblables à ceux retenus par notre chambre.

Dans un arrêt publié du 21 novembre 2018, en statuant au visa de l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen pour qualifier le droit d'agir en justice de liberté fondamentale constitutionnellement garantie, notre chambre a fait rentrer cette déclaration dans son bloc de contrôle normatif (Soc., 21 novembre 2018, pourvoi n° 17-11.122).

Dans la mesure où tant l'article 1^{er} que l'article 6 de ladite déclaration se rapportent au principe d'égalité, est susceptible de se poser la question de la lisibilité, au sein de l'ordre normatif judiciaire, d'une dualité d'acceptions pour la même notion d'égalité de traitement.

Cette question est, s'agissant des accords collectifs, à considérer au regard du rôle dévolu aux partenaires sociaux, dont il a été dit, dans le commentaire au rapport annuel de l'arrêt du 27 janvier 2015 (pourvoi n° 13-22.179, Bull. 2015, V, n° 9) que, agissant par délégation de la loi, ils devaient disposer, dans la mise en oeuvre du principe d'égalité de traitement, d'une marge d'appréciation comparable à celle que le Conseil constitutionnel reconnaît au législateur.

1.2 Les différences de traitement résultant de l'application d'accords collectifs

S'agissant des différences de traitement qui ne sont pas instaurées par des accords collectifs pris en eux-même mais qui résultent de l'application de tels accords à des situations antérieurement ou concomitamment régies par d'autres sources d'obligations, notre chambre a également veillé à la sécurisation de ces accords au regard du principe d'égalité de traitement en faisant prévaloir lesdits accords sur les autres sources d'obligation susceptibles d'entrer en concurrence avec eux.

Dans un arrêt de revirement du 30 novembre 2017 (pourvois n° 16-20.532 à 16-20.549, publié), sans recourir à une présomption de justification, notre chambre a jugé que la différence de traitement entre les salariés dont le contrat de travail a été transféré **en application d'une garantie d'emploi instituée par voie conventionnelle** et les salariés de l'employeur entrant, **qui résulte de l'obligation à laquelle est tenu ce dernier de maintenir au bénéfice des salariés transférés les droits qui leur étaient reconnus chez leur ancien employeur au jour du transfert, n'est pas étrangère à toute considération de nature professionnelle et se trouve dès lors justifiée au regard du principe d'égalité de traitement.**

Sans reprendre de tels motifs, notre chambre a, dans un arrêt du 28 juin 2018, jugé que les salariés engagés postérieurement à l'entrée en vigueur d'un accord de substitution ne peuvent revendiquer, au titre du principe d'égalité de traitement, le bénéfice des dispositions prévues par l'accord collectif antérieur (Soc., 28 juin 2018, pourvoi n° 17-16.499).

S'agissant de différences de traitement au détriment de non-cadres résultant de l'opposition du syndicat majoritaire à l'accord collectif afférent à cette catégorie, notre chambre a retenu que la différence de traitement par rapport aux cadres, qui bénéficiaient des mêmes dispositions par un accord distinct, **se trouvait justifiée par un élément objectif et pertinent** (Soc., 30 mai 2018, pourvoi n° 16-16.484).

Ayant à statuer sur la différence de traitement résultant du maintien d'un niveau de rémunération fixé par contrat de travail antérieurement à l'entrée en vigueur d'un accord collectif moins avantageux à cet égard, appliqué aux salariés nouvellement embauchés, notre chambre a **qualifié d'élément objectif pertinent la règle selon laquelle, sauf disposition légale contraire, un accord collectif ne peut modifier le contrat de travail d'un salarié**, seules les dispositions plus favorables de cet accord pouvant se substituer aux clauses du contrat (Soc., 7 décembre 2017, pourvoi n° 16-15.109, 16-15.110).

Dans une situation inverse où les salariés embauchés postérieurement à l'entrée en vigueur d'un accord collectif bénéficiaient d'un traitement plus favorable,

notre chambre, sans se prononcer sur le caractère comparable des situations en cause et sans se prononcer sur l'existence d'une justification, a retenu que le principe d'égalité de traitement ne fait pas obstacle à ce que ces salariés soient appelés dans l'avenir à avoir une évolution de carrière plus rapide dès lors qu'ils ne bénéficient à aucun moment d'une classification ou d'une rémunération plus élevée que celle des salariés embauchés antérieurement à l'entrée en vigueur du nouveau barème et placés dans une situation identique ou similaire (Soc., 7 décembre 2017, pourvoi n° 16-14.235 ; Soc., 3 mai 2018, pourvoi n° 16-11.588, publié ; Soc., 17 octobre 2018, pourvoi n° 16-26.729, 16-26.731, publié).

2. Le droit de l'Union

La notion d'égalité de traitement a, en droit de l'Union, une acception qui diffère de celle façonnée par la chambre sociale. Il semble opportun de rappeler brièvement, sans souci d'exhaustivité, le champ d'application, la nature et la teneur de cette notion au sens du droit de l'Union.

2.1 Le droit primaire

Aux termes de l'article 10 TUE, l'Union respecte le principe de l'égalité de ses citoyens.

Ce principe général se décline de manière plus spécifique dans de nombreuses dispositions du TFUE.

Ainsi, l'article 10 TFUE dispose que "dans la définition et la mise en oeuvre de ses politiques et actions, l'Union cherche à combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle".

Dans la deuxième partie du TFUE consacrée à la non-discrimination et à la citoyenneté de l'Union, l'article 18, dans le domaine d'application des traités, interdit toute discrimination exercée en raison de la nationalité. L'article 19 TFUE autorise le Conseil à prendre, à l'unanimité, les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

L'article 45, §2, TFUE, qui se rapporte à la libre circulation des travailleurs, abolit quant à lui toute discrimination, fondée sur la nationalité, entre les travailleurs des Etats membres, en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail.

L'article 153 TFUE donne compétence au Parlement européen et au Conseil pour adopter des directives, conformément à la procédure ordinaire, dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail. L'article 157 TFUE étend cette compétence aux rémunérations.

La Charte des droits fondamentaux du droit de l'Union européenne, qui trouve à s'adresser aux États membres lorsqu'ils mettent en oeuvre le droit de l'Union (article 51, §1), proclame, à son article 20, l'égalité en droit de toute personne et décline, à son article 21, ce principe en interdisant toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ainsi que la nationalité.

2.2 Le principe d'égalité de traitement en tant que principe général du droit de l'Union

Apparu dès 1962 dans l'arrêt du 13 juillet 1962, Klöckner-Werke AG e.a. / Haute Autorité (C-17/61, C-20/61), le principe d'égalité de traitement est institué, en ces termes, comme principe général du droit de l'Union, dans l'arrêt du 19 octobre 1977 Ruckdeschel e.a. / Hauptzollamt Hamburg-St. Annen (C-117/76, C-16/77) :

“qu'il n'en reste pas moins que l'interdiction de discrimination énoncée à la disposition citée n'est que l'expression spécifique du principe général d'égalité qui appartient aux principes fondamentaux du droit communautaire;

que ce principe veut que les situations comparables ne soient pas traitées de manière différente, à moins qu'une différenciation ne soit objectivement justifiée;”

A été ainsi affirmé, bien avant les traités de Maastricht et de Lisbonne, le rang normatif de ce principe ainsi que précisé son objet et son identité avec le principe de non-discrimination.

Une illustration récente de ce principe, dans le contexte du droit primaire actuel, est donnée par l'arrêt Milkova du 9 mars 2017 (C-406/15) :

“55 Le principe d'égalité de traitement constitue un principe général du droit de l'Union, désormais consacré aux articles 20 et 21 de la Charte, qui exige que des situations comparables ne soient pas traitées de manière différente et que des situations différentes ne soient pas traitées de manière égale, à moins qu'un tel traitement ne soit objectivement justifié (arrêts du 22 mai 2014, Glatzel, C-356/12, EU:C:2014:350, point 43, et du 21 décembre 2016, Vervloet e.a., C-76/15, EU:C:2016:975, point 74 ainsi que jurisprudence citée). Une différence de traitement est justifiée dès lors qu'elle est fondée sur un critère objectif et raisonnable, c'est-à-dire lorsqu'elle est en rapport avec un but

légalement admissible poursuivi par la réglementation en cause, et que cette différence est proportionnée au but poursuivi par le traitement concerné (arrêt du 22 mai 2014, Glatzel, C-356/12, EU:C:2014:350, point 43 et jurisprudence citée).

56 En ce qui concerne l'exigence tenant au caractère comparable des situations aux fins de déterminer l'existence d'une violation du principe d'égalité de traitement, celle-ci doit être appréciée **au regard de l'ensemble des éléments qui les caractérisent** (voir, notamment, arrêts du 16 décembre 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine e.a., C-127/07, EU:C:2008:728, point 25, ainsi que du 1er octobre 2015, O, C-432/14, EU:C:2015:643, point 31).

57 Il y a lieu également de préciser que, d'une part, il est requis non pas que les situations soient identiques, mais seulement qu'elles soient comparables, et, d'autre part, **l'examen de ce caractère comparable doit être effectué non pas de manière globale et abstraite, mais de manière spécifique et concrète, au regard de l'objet et du but de la réglementation nationale qui institue la distinction en cause** (voir, en ce sens, arrêts du 10 mai 2011, Römer, C-147/08, EU:C:2011:286, point 42 ; du 12 décembre 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, point 33, du 15 mai 2014, Szatmári Malom, C-135/13, EU:C:2014:327, point 67, et du 1er octobre 2015, O, C-432/14, EU:C:2015:643, point 32)."

Ainsi, si le principe d'égalité de traitement au sens du droit de l'Union est, par sa construction, similaire à celui prévalant en droit interne, il s'en distingue par le cercle des égaux qu'il dessine en ce que celui-ci, au rayon plus restreint, est défini au regard de l'ensemble des éléments qui caractérisent les situations considérées et non pas uniquement de l'objet de l'avantage en cause. À l'inverse, le test de proportionnalité qu'il prévoit est plus exigeant en ce que les mesures en cause doivent permettre d'atteindre l'objectif qu'elles poursuivent sans pour autant aller au-delà de ce qui est nécessaire pour ce faire.

Comme principe général du droit de l'Union, le principe d'égalité de traitement a un effet direct. Il impose au juge national d'écarter toute disposition nationale discriminatoire et d'appliquer aux membres du groupe défavorisé le même régime que celui dont bénéficient les personnes de l'autre catégorie.

arrêt du 9 mars 2017, Milkova, C-406/15

"66 À cet égard, il convient de rappeler que, en vertu d'une jurisprudence constante, dès lors qu'une discrimination, contraire au droit de l'Union, a été constatée et aussi longtemps que des mesures rétablissant l'égalité de traitement n'ont pas été adoptées, le respect du principe d'égalité ne saurait être assuré que par l'octroi aux personnes de la catégorie défavorisée des mêmes avantages que ceux dont bénéficient les personnes de la catégorie privilégiée (arrêts du 26 janvier 1999, Terhoeve, C-18/95, EU:C:1999:22, point 57 ; du 22 juin 2011, Landtová, C-399/09, EU:C:2011:415, point 51, et du 28 janvier 2015, ÖBB Personenverkehr, C-417/13, EU:C:2015:38, point 46). Les personnes défavorisées doivent ainsi être placées dans la même situation que les personnes bénéficiant de l'avantage concerné (arrêt du 11 avril 2013, Soukupová, C-401/11, EU:C:2013:223, point 35).

67 Dans cette hypothèse, le juge national est tenu d'écarter toute disposition nationale discriminatoire, sans qu'il ait à demander ou à attendre l'élimination préalable de celle-ci par le législateur, et d'appliquer aux membres du groupe défavorisé le même régime que celui dont

bénéficient les personnes de l'autre catégorie (arrêts du 12 décembre 2002, *Rodríguez Caballero*, C-442/00, EU:C:2002:752, point 43 ; du 7 septembre 2006, *Cordero Alonso*, C-81/05, EU:C:2006:529, point 46, ainsi que du 21 juin 2007, *Jonkman e.a.*, C-231/06 à C-233/06, EU:C:2007:373, point 39). Cette obligation lui incombe indépendamment de l'existence, dans le droit interne, de dispositions lui conférant la compétence pour le faire (arrêt du 7 septembre 2006, *Cordero Alonso*, C-81/05, EU:C:2006:529, point 46).”

Cet effet direct est tant vertical qu'horizontal. Il peut être invoqué dans des litiges entre particuliers dans la mesure où aucune interprétation conforme du droit national n'est possible.

Ainsi, s'agissant de l'affirmation du principe de non-discrimination en raison de l'âge dans le cadre d'un litige au principal opposant deux personnes physiques :

arrêt du 22 novembre 2005, *Mangold*, C-144/04

“75 Le principe de non-discrimination en fonction de l'âge doit ainsi être considéré comme un principe général du droit communautaire. Dès lors qu'une réglementation nationale entre dans le champ d'application de ce dernier, ce qui est le cas de l'article 14, paragraphe 3, du TzBfG, modifié par la loi de 2002, en tant que mesure de mise en œuvre de la directive 1999/70 (voir, à cet égard, également les points 51 et 64 du présent arrêt), la Cour, saisie à titre préjudiciel, doit fournir tous les éléments d'interprétation nécessaires à l'appréciation, par la juridiction nationale, de la conformité de cette réglementation avec un tel principe (voir, en ce sens, arrêt du 12 décembre 2002, *Rodríguez Caballero*, C-442/00, Rec. p. I-11915, points 30 à 32).

[...]

77 Dans ces conditions, il incombe à la juridiction nationale, saisie d'un litige mettant en cause le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant pour les justiciables du droit communautaire et de garantir le plein effet de celui-ci en laissant inappliquée toute disposition éventuellement contraire de la loi nationale (voir, en ce sens, arrêts du 9 mars 1978, *Simmenthal*, 106/77, Rec. p. 629, point 21, et du 5 mars 1998, *Solred*, C-347/96, Rec. p. I-937, point 30).”

ou du principe de non-discrimination en raison de la religion :

arrêt du 11 septembre 2018, *IR*, C-68/17

“67 Dans l'hypothèse où il lui serait impossible de procéder à une telle interprétation conforme de la disposition nationale en cause au principal, il convient de rappeler, d'une part, que la directive 2000/78 n'instaure pas elle-même le principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, lequel trouve sa source dans divers instruments internationaux et les traditions constitutionnelles communes aux États membres, mais a uniquement pour objet d'établir, dans ces mêmes matières, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur divers motifs parmi lesquels figurent la religion ou les convictions, ainsi qu'il ressort de l'intitulé et de l'article 1er de celle-ci (arrêt du 17 avril 2018, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, point 75 et jurisprudence citée).

68 D'autre part, une juridiction nationale se trouvant dans la situation évoquée au point précédent a l'obligation d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant pour les

particuliers du droit de l'Union et de garantir le plein effet de celui-ci en laissant au besoin inappliquée toute disposition de la réglementation nationale contraire au principe de non-discrimination en fonction de la religion ou des convictions (voir, en ce qui concerne le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, arrêt du 19 avril 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, point 35).

69 *En effet, avant l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne, qui a conféré à la Charte la même valeur juridique que les traités, ce principe découlait des traditions constitutionnelles communes aux États membres. L'interdiction de toute discrimination fondée sur la religion ou les convictions revêt ainsi un caractère impératif en tant que principe général du droit de l'Union désormais consacré à l'article 21 de la Charte, et se suffit à elle-même pour conférer aux particuliers un droit invocable en tant que tel dans un litige qui les oppose dans un domaine couvert par le droit de l'Union (voir, en ce sens, arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, point 76)."*

Voir s'agissant du principe général de non-discrimination en raison du sexe (arrêt du 8 avril 1976, Defrenne, 43-75)

Le principe d'égalité de traitement s'impose aux États membres uniquement lorsqu'ils mettent en oeuvre le droit de l'Union.

Arrêt Milkova précité,

"51 Selon une jurisprudence bien établie, lorsque les États membres agissent dans le champ d'application du droit de l'Union, ils sont tenus de respecter les droits fondamentaux définis dans le cadre de l'Union, ainsi que les principes généraux du droit de l'Union (voir, en ce sens, arrêt du 10 juillet 2014, Julián Hernández e.a., C-198/13, EU:C:2014:2055, point 33)."

Ainsi, en l'absence de mise en oeuvre tant du droit primaire que du droit dérivé, le principe d'égalité de traitement ne vient pas à s'appliquer.

Voir, par exemple, arrêt du 18 décembre 2014, FOA, C-354/13, s'agissant de différences de traitement fondées sur l'obésité :

"31 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si le droit de l'Union doit être interprété en ce sens qu'il consacre un principe général de non-discrimination en raison de l'obésité, en tant que telle, en ce qui concerne l'emploi et le travail.

32 *Selon la jurisprudence de la Cour, au nombre des droits fondamentaux faisant partie intégrante des principes généraux du droit de l'Union figure notamment le principe général de non-discrimination et celui-ci lie donc les États membres lorsque la situation nationale en cause dans l'affaire au principal relève du champ d'application du droit de l'Union (voir, en ce sens, arrêt Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, point 56).*

33 *À cet égard, il convient de constater qu'aucune disposition des traités UE et FUE ne contient une interdiction de la discrimination fondée sur l'obésité en tant que telle. Notamment, ni l'article 10 TFUE ni l'article 19 TFUE ne se réfèrent à l'obésité.*

34 *S'agissant plus particulièrement de l'article 19 TFUE, il découle de la jurisprudence de la Cour que cet article ne comporte qu'une réglementation des compétences de l'Union et que, en ne visant pas la*

discrimination fondée sur l'obésité en tant que telle, il ne saurait constituer un fondement juridique de mesures du Conseil de l'Union européenne visant à combattre une telle discrimination (voir, par analogie, arrêt Chacón Navas, EU:C:2006:456, point 55).

35 *Le droit dérivé de l'Union ne consacre pas davantage de principe de non-discrimination en raison de l'obésité en ce qui concerne l'emploi et le travail. En particulier, la directive 2000/78 ne mentionne pas l'obésité en tant que motif de discrimination.*

36 *Or, selon la jurisprudence de la Cour, il n'y a pas lieu d'étendre le champ d'application de la directive 2000/78 par analogie au-delà des discriminations fondées sur les motifs énumérés de manière exhaustive à l'article 1er de celle-ci (voir arrêts Chacón Navas, EU:C:2006:456, point 56, et Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, point 46).*

37 *Par conséquent, l'obésité en tant que telle ne peut pas être considérée comme un motif venant s'ajouter à ceux au titre desquels la directive 2000/78 interdit toute discrimination (voir, par analogie, arrêt Chacón Navas, EU:C:2006:456, point 57).*

38 *En l'occurrence, le dossier transmis à la Cour ne contient aucun élément permettant de considérer que la situation en cause au principal, en ce qu'elle a trait à un licenciement prétendument fondé sur l'obésité en tant que telle, relèverait du champ d'application du droit de l'Union.*

39 *Dans ce contexte, les dispositions de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne n'ont pas davantage vocation à s'appliquer à une telle situation (voir, en ce sens, arrêt Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, points 21 et 22).*

40 *Eu égard aux considérations qui précèdent, il convient de répondre à la première question posée que le droit de l'Union doit être interprété en ce sens qu'il ne consacre pas de principe général de non-discrimination en raison de l'obésité, en tant que telle, en ce qui concerne l'emploi et le travail."*

ou l'arrêt du 7 juillet 2011, Agafitei e.a (C-310/10), dans lequel il était demandé à la Cour de se prononcer sur le point de savoir si, s'agissant des conditions d'emploi, le droit de l'Union s'opposait à des différences de traitement fondées sur la **catégorie socioprofessionnelle** :

"32 *Il ressort cependant de la décision de renvoi que la discrimination en cause au principal n'est aucunement fondée sur l'un des motifs ainsi énumérés par lesdites directives, mais qu'elle est en revanche opérée en fonction de la catégorie socioprofessionnelle, au sens de la loi nationale, dont relèvent les intéressés ou de leur lieu de travail.*

33 *Il s'ensuit qu'une situation telle que celle en cause au principal ne relève pas des cadres généraux respectivement établis par les directives 2000/43 et 2000/78 en vue de lutter contre certaines discriminations.*

34 *En effet, ainsi qu'il ressort, notamment, de l'article 2, paragraphe 1, de ces mêmes directives, le principe de l'égalité de traitement qu'elles consacrent s'applique en fonction des motifs énumérés de manière exhaustive à leur article 1er (voir, en ce sens, arrêt du 17 juillet 2008, Coleman, C-303/06, Rec. p. I-5603, points 38 et 46).*

35 *Il convient en outre de rappeler à cet égard que l'article 13 CE, devenu article 19 TFUE, qui ne contient qu'une réglementation des compétences de la Communauté et sur le fondement duquel ont été adoptées lesdites directives ne vise pas davantage les discriminations fondées sur la catégorie*

socioprofessionnelle ou le lieu de travail, si bien que lesdits articles 13 CE ou 19 TFUE ne sauraient même constituer un fondement juridique de mesures du Conseil visant à combattre de telles discriminations (voir, en ce sens, arrêts précités Chacón Navas, point 55, et Coleman, point 46).

36 Il découle de tout ce qui précède qu'une situation telle que celle en cause dans l'affaire au principal n'entre pas dans le cadre des mesures adoptées sur le fondement de l'article 13 CE et, notamment, des directives 2000/43 et 2000/78, si bien que les articles 15 et 17 respectifs de ces directives, auxquels a trait la demande de décision préjudicielle, ne concernent pas une telle situation (voir, par analogie, ordonnance du 17 mars 2009, Mariano, C-217/08, point 27)."

En revanche, dans l'arrêt du 9 mars 2017, Milkova (C-406/15), la Cour de justice va, dans la mesure où la législation nationale met en oeuvre l'article 7, § 2, de la directive 2000/78, autorisant le recours à des mesures de discrimination positives à l'égard des personnes handicapées, mobiliser le principe d'égalité de traitement pour contrôler la différence de traitement, s'agissant de telles mesures, entre salariés de droit privé et fonctionnaires.

Elle va également, au point 71 de l'arrêt du 25 octobre 2018, Sciotto (C-331/17), apprécier au regard dudit principe la compatibilité avec le droit de l'Union d'un régime national dans lequel ne sont pas applicables à certains secteurs d'activité les règles de droit commun régissant les relations de travail et visant à sanctionner le recours abusif aux contrat à durée déterminée successifs par la requalification automatique du contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée si la relation de travail perdure au-delà d'une date précise.

Par ailleurs, le principe d'égalité de traitement s'impose non seulement à l'action des autorités publiques, mais s'étend également à toutes conventions visant à régler de façon collective le travail salarié, ainsi qu'aux contrats entre particuliers (voir, en ce sens, arrêt du 8 avril 1976, Defrenne, 43-75, point 39, arrêt du 27 juin 1990, Kowlaska, 33/89, point 13, arrêt du 15 janvier 1998, Schöning-Kougebetopoulou, C-15/96 point 28, arrêt du 18 novembre 2004, Sass, C-248/02, point 25). **La circonstance qu'une différence de traitement soit opérée par voie d'accord collectif est sans effet quant à l'exigence de justification.** Elle n'emporte pas présomption de justification.

Enfin, s'agissant de la preuve de l'atteinte à ce principe, la Cour de justice a, au bénéfice des travailleurs, aménagé un régime de preuve spécifique qui fait supporter à l'employeur la charge de la preuve de raisons objectives justifiant la différence de traitement.

arrêt du 10 mars 2005, Nikouloudi, C-196/02, points 69 et 75

"69 Cette directive a ainsi codifié et expressément étendu au principe de l'égalité de traitement au sens de la directive 76/207 **une jurisprudence antérieure selon laquelle la charge de la preuve, incombant, en principe, au travailleur, peut être déplacée lorsque cela s'avère nécessaire pour ne pas priver les travailleurs victimes de discrimination apparente de tout moyen efficace de faire**

respecter le principe de l'égalité des rémunérations. Ainsi, lorsqu'une mesure qui distingue les employés selon leur temps de travail frappe défavorablement en fait un pourcentage beaucoup plus élevé de personnes de l'un ou de l'autre sexe, il incombe à l'employeur de démontrer qu'il existe des raisons objectives qui justifient la différence de traitement constatée (voir arrêts du 27 octobre 1993, Enderby, C-127/92, Rec. p. I-5535, points 13, 14 et 18, ainsi que du 26 juin 2001, Brunnhofer, C-381/99, Rec. p. I-4961, points 52, 53 et 60).

[...]

75 Il y a donc lieu de répondre à la cinquième question que, lorsqu'un employé fait valoir que le principe de l'égalité de traitement a été violé à son détriment et que celui-ci établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, **le droit communautaire, notamment la directive 97/80, doit être interprété en ce sens qu'il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation dudit principe.**"

2.3 La traduction normative et jurisprudentielle du principe d'égalité de traitement dans les conditions d'emploi

Si, comme principe général de droit de l'Union, l'égalité de traitement est un principe de droit positif qui irrigue l'ensemble de ce droit, y compris le droit primaire, elle est expressément déclinée dans de nombreux textes de droit dérivé afférents aux conditions d'emploi et/ou de rémunération.

Peuvent être cités, notamment :

- la directive 2000/43/CE du Conseil, du 29 juin 2000, relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, qui a l'article 19 TFUE comme base légale,
- la directive 78/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, qui se rapporte aux discriminations fondées sur la religion, les convictions, l'handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, qui a l'article 19 TFUE comme base légale,
- la directive 2006/54/CE du Parlement et du Conseil, du 5 juillet 2006, relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, qui a l'article 157 TFUE comme base légale,
- la clause 5 de la directive 2010/18/UE du Conseil, du 8 mars 2010, portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental, ayant l'article 155, §2, TFUE comme base légale,
- le règlement (UE) n° 492/2011 du Parlement européen et du Conseil, du 5 avril 2011, relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union et la directive 2014/54/UE du Parlement européen et du Conseil,

- relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union, dont la base légale est l'article 46 TFUE,
- la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée et la directive 2008/104/CE, du Parlement européen et du Conseil, du 19 novembre 2008, relative au travail intérimaire, qui ont pour base légale les articles 153 et 155 TFUE, ainsi que la directive 97/81/CE, du Conseil, du 15 décembre 1997, concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel.

Le présent rapport ne permet pas une étude d'ensemble de la déclinaison par ces différents instruments du principe d'égalité de traitement. Néanmoins, quelques éléments se rapportant à la définition des situations comparables, au critère objectif poursuivi et au test de proportionnalité, spécifiques à ces trois dernières directives peuvent être donnés.

S'agissant de l'accord cadre sur le travail à temps partiel, qui pose le principe de non-discrimination selon lequel, pour les conditions d'emploi, les travailleurs à temps partiel ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables, celui-ci définit à sa clause 3, point 2, le **“travailleur à temps plein comparable”** comme un **salarié à temps plein du même établissement ayant le même type de contrat ou de relation de travail et un travail/emploi identique ou similaire, en tenant compte d'autres considérations pouvant inclure l'ancienneté et les qualifications/compétences**". Ainsi, dans son arrêt du 12 octobre 2004, Wippel (C-313/02, points 58 à 61), la Cour de justice a considéré que la relation de travail d'un travailleur à temps partiel qui travaille en vertu d'un contrat qui ne fixe ni la durée de travail hebdomadaire ni l'aménagement du temps de travail mais qui lui laisse le choix d'accepter ou de refuser le travail que lui propose son employeur a un objet et une cause différente de celle d'un travailleur à temps plein dont la durée de travail est fixe et qui ne peut refuser le travail donné, de sorte que ces situations ne sont pas comparables.

La comparabilité des situations en cause est appréciée de manière semblable dans le champ de l'accord cadre sur le travail déterminé. Ainsi la Cour de justice a retenu au point 40 de son arrêt du 14 septembre 2016, Porras (C-596/14), que, pour apprécier si les personnes intéressées exercent un travail identique ou similaire au sens de l'accord-cadre, il y a lieu, conformément à la clause 3, point 2, et à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, de rechercher si, compte tenu d'un ensemble de facteurs, tels que la nature du travail, les conditions de formation et les conditions de travail, ces personnes peuvent être considérées comme se trouvant dans une situation comparable.

Cette appréhension de la comparabilité des situations ne s'oppose pas à ce que puisse être également pris en compte l'objet de l'avantage en cause (voir, en ce sens, arrêt du 12 décembre 2013, Carratù, C-361/12 points 43 et 44).

S'agissant de l'interprétation de la notion de "raisons objectives", au sens de la clause 4, point 1, de l'accord cadre sur le travail à durée déterminé aux termes de laquelle "pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives", la Cour de justice a retenu, dans son arrêt du 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, points 57 et 58, voir également arrêt Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, du 22 avril 2010, C-486/08, points 43 et 44, ordonnance du 18 mars 2011, Montoya Medina, point 40, arrêt du 5 juin 2018, Montero Mateos, C-677/16, points 56 et 57), que **cette notion doit être comprise comme n'autorisant pas de justifier une différence de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée par le fait que cette dernière est prévue par une norme nationale générale et abstraite, telle une loi et une convention collective**. Ladite notion requiert que l'inégalité de traitement en cause soit justifiée par l'existence d'éléments précis et concrets, caractérisant la condition d'emploi dont il s'agit, dans le contexte particulier dans lequel elle s'insère et sur le fondement de critères objectifs et transparents, afin de vérifier si cette inégalité répond à un besoin véritable, est apte à atteindre l'objectif poursuivi et est nécessaire à cet effet.

Par ailleurs, si l'article 5, § 3, de la directive n° 2008/104 relative au travail intérimaire, permet aux partenaires sociaux d'adopter **par voie de conventions collectives** des dispositions qui peuvent différer de celles proposées à cet article, §1, prévoyant que les conditions essentielles de travail et d'emploi des travailleurs intérimaires sont au moins celles qui leur seraient applicables s'ils étaient recrutés directement par l'entreprise pour occuper le poste, c'est à condition que la protection globale des travailleurs intérimaires soit garantie. Il semble, ainsi, que cette disposition, qui n'a pas à ce jour fait l'objet d'une interprétation de la Cour de justice, n'autorise de dérogation audit paragraphe 1 que dans la mesure où les mesures conventionnelles prises dans leur globalité sont conformes au principe d'égalité de traitement. Ainsi, ladite disposition n'a pas pour effet d'exclure les conventions collectives du champ du principe d'égalité de traitement au sens du droit de l'Union.

Il résulte des considérations qui précèdent que, dans les domaines, afférents aux conditions de travail, de mise en oeuvre du droit de l'Union, le principe général d'égalité de traitement, d'application directe, fait obstacle à toute présomption de justification des différences de traitement opérées par voie d'accord collectif. Une telle présomption, dans ces domaines, serait, de fait, annihilée.

Lesdits domaines ne se cantonnent pas à ceux circonscrits par les critères expressément qualifiés de discriminants tels que la race, l'origine ethnique, le sexe, la religion, les convictions, l'handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, mais sont susceptibles d'embrasser aussi bien des dispositions afférentes au congé parental, aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats à temps partiel, aux contrats de travail intérimaire, que d'autres propres aux congés ou au temps de travail. Ainsi le droit de l'Union ne connaît pas de distinction entre un droit de la discrimination se rapportant à des critères de différenciation illicites inhérents à la personne du salarié et le principe d'égalité de traitement. La prohibition des discriminations procède du principe d'égalité de traitement dont elle constitue une concrétisation.

Aussi notre construction jurisprudentielle du principe d'égalité de traitement n'est opérante que dans la mesure où, par son champ d'application, elle n'empiète pas non pas uniquement sur le champ des discriminations inhérentes à la personne du salarié, mais sur le champ normatif du droit de l'Union pris dans son ensemble. Un tel empiètement en provoquerait nécessairement l'éviction en raison de l'effet direct tant horizontal que vertical du principe d'égalité de traitement, au sens du droit de l'Union. La Cour de justice se refuse d'appliquer, s'agissant de ce principe, un régime dérogatoire aux accords collectifs, en excluant que ceux-ci puissent constituer, par nature, un critère objectif de différenciation ou échappent à l'application dudit principe.

En définitive, il appartiendra à notre chambre d'élaborer une réponse au moyen qui, à la fois, préserve aux partenaires sociaux une marge d'appréciation comparable à celle que le Conseil constitutionnel reconnaît au législateur et garantisse la sécurité juridique de leurs accords, soit effective dans notre ordre normatif et soit compatible avec la notion d'égalité de traitement au sens de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, telle qu'élaborée par le Conseil constitutionnel, qui, à la lecture de l'arrêt précité du 21 novembre dernier, est entrée dans notre champ de juridiction.

5 - Orientation proposée : Formation plénière

Nombre de projet(s) préparé(s) : 2