



#82

Les différences de traitements issues d'accord d'établissement désormais présumées justifiées

Le principe d'égalité de traitement entre les salariés en situation identique impose à l'employeur d'être en mesure de démontrer les motifs objectifs justifiant une disparité de traitement.

Par plusieurs décisions, la Cour de cassation a allégé la charge de la preuve pesant sur l'employeur en reconnaissant la légitimité de principe de certaines différences de traitement mises en place par accord collectif (entre catégories professionnelles différentes - Cass. Soc. 27 janvier 2015, n°13-22.179/au sein d'une même catégorie professionnelle entre salariés ayant des fonctions différentes - Cass. Soc. 8 juin 2016, n°15-11.324).

Par un arrêt du 3 novembre 2016 (Cass.soc, 3 novembre 2016, n°15-18.844), elle confirme son raisonnement et l'étend aux différences de traitement instaurées, cette fois, entre salariés d'une même entreprise, mais appartenant à des établissements différents, lorsque ces différences de traitement résultent d'un accord d'établissement.

Dans l'affaire en question, il s'agissait d'un accord d'établissement fixant un barème d'augmentation de salaire dérogatoire et une prime spécifique pour les salariés de ce seul établissement. Cet accord était critiqué par le syndicat d'un autre établissement qui en revendiquait l'extension aux autres établissements au motif que l'employeur ne justifiait pas de raisons objectives justifiant la différence de traitement opérée entre salariés d'une même entreprise.

En confirmant que la présomption de légitimité des différences de traitement créées par accord collectif s'applique bien aux accords collectifs conclus au niveau de l'établissement, la Cour sécurise la négociation collective au sein de l'établissement.

En effet, imposer à l'employeur de démontrer objectivement la situation particulière de l'établissement aurait été contradictoire avec la faculté légale de négocier et de conclure des accords au niveau de l'établissement.

Cette décision est à mettre en lien avec celle rendue le 14 septembre 2016, par laquelle la Cour a rappelé que la différence de traitement établie par décision unilatérale de l'employeur ne peut être mise en œuvre entre salariés d'établissements distincts, exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si elle repose sur des raisons objectives, réelles et pertinentes. Dans ce cas, il appartient toujours à l'employeur de rapporter la preuve du caractère justifié de l'avantage, c'est à dire qu'il repose sur des critères objectifs, pertinents et vérifiables (Cass. Soc. 14 septembre 2016, n°15-11386).

Si la mise en place d'avantages spécifiques réservés à un établissement est possible, la voie de l'accord collectif au niveau de l'établissement permet de s'économiser la lourde charge de démontrer l'objectivité de cet avantage.