Image not found or type unknown

La différence de catégorie professionnelle ne justifie pas l'inégalité de traitement entre salariés

publié le **16/12/2013**, vu **8046 fois**, Auteur : Anthony BEM

Le 4 décembre 2013, la Cour de cassation a rendu une importante décision en matière d'égalité de traitement entre les salariés ainsi qu'en matière de harcèlement moral au travail.

Pour mémoire, il résulte du principe d'égalité de traitement, encore appelé principe « *à travail égal, salaire égal* », que tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de traitement entre tous ses salariés placés dans une situation identique et effectuant un même travail ou un travail de valeur égale.

Ce principe s'applique même dans les hypothèses où le comportement de l'employeur ne met pas directement en cause le salaire, mais un certain nombre d'avantages n'ayant pas nécessairement de nature salariale tels que les indemnités de repas.

Tel est l'un des enseignements à tirer de l'arrêt rendu par la Cour de cassation, le 4 décembre 2013. (Cass. Soc., 4 décembre 2013, n°12-19667)

En l'espèce, estimant avoir fait l'objet d'une inégalité de traitement par rapport à d'autres salariés relevant d'une convention collective différente de la sienne, un salarié a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir paiement de diverses sommes à titre d'indemnisation.

La cour d'appel a accueilli cette demande et a condamné l'employeur à payer une somme au titre de l'inégalité de traitement, au motif que « *la seule différence de convention collective 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*. »

L'employeur a alors formé un pourvoi en soutenant au contraire qu'il n'y avait pas d'égalité de traitement possible car les salariés bénéficiant de conventions collectives différentes ne se trouvent pas dans une même situation au regard des avantages accordés par chacune d'entre elles.

Cet argument n'a pas convaincu la Cour de cassation qui a retenu que :

> « ***si des dispositions conventionnelles auxquelles l'employeur est soumis peuvent accorder des avantages à une catégorie de salariés, elles ne peuvent suffire à justifier une différence de traitement avec des salariés relevant d'une autre catégorie professionnelle mais se trouvant dans la même situation au regard de l'avantage en cause qu'à la condition que cette différence de traitement repose sur des raisons objectives, pouvant résulter de la prise en compte des spécificités de la catégorie professionnelle qui en bénéficie, dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence****. »*

En d'autres termes, le fait que des salariés relèvent de catégories professionnelles différentes ne saurait justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, sauf s'il existe des raisons objectives et pertinentes justifiant cette différence de traitement.

Or, en se bornant à soutenir que les salariés bénéficiant de conventions collectives différentes ne se trouvent pas dans une même situation au regard des avantages accordés par chacune d'entre elles, l'employeur « *ne justifiait ainsi d'aucune raison objective et pertinente pouvant légitimer la disparité constatée dans le montant des indemnités de repas*. »

Néanmoins, la Cour de cassation a cassé l'arrêt d'appel pour avoir débouté le salarié de sa demande relative au harcèlement moral, alors que « *les inégalités de traitement, les obstacles à l'avancement et la dégradation de l'état de santé constatés dans l'arrêt permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement, en sorte qu'il revenait à l'employeur d'établir que ses agissements étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement*. »

En effet, comme le rappelle la Cour de cassation, « *lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.* »

Pour conclure, il convient de garder en mémoire que :

- la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement, résultant d'un accord collectif, entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage ;
- l'inégalité de traitement entre salariés doit être nécessairement justifiée par des raisons objectives dont le juge saisi contrôle concrètement la réalité et la pertinence ;
- à défaut de justifier de raisons objectives et pertinentes, l'employeur qui opère une différence de traitement entre ses salariés peut voir sa responsabilité engagée et être condamné au paiement de dommages et intérêts ;
- lorsqu'un salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral ;
- Si ces éléments permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, alors il reviendra à l'employeur d'établir que ses agissements étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ;

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

- A défaut d’apporter cette preuve, l’employeur encourt une condamnation pour harcèlement moral au travail.

En définitive, avec l’assistance d’un avocat spécialisé en droit du travail, les salariés victimes d’une inégalité de traitement ou de harcèlement moral ou sexuel de la part de leur employeur peuvent engager une action en justice pour obtenir la condamnation de leur employeur et l'indemnisation de leurs préjudices.

Je suis à votre disposition pour toute action ou information (en cliquant ici).

PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "*mots clés*" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
Tel : 01 40 26 25 01

Email : abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés