



Les cadres: une catégorie en voie de disparition ?

publié le **21/03/2012**, vu **2822 fois**, Auteur : [Michèle BAUER, Avocat Bordeaux](#)

Les cadres sont une catégorie de salariés qui bénéficient d'avantages dus à leur statut de cadre : préavis plus long, primes particulières, congés payés supplémentaires ... Ces avantages sont souvent issus des conventions collectives qui ont été négociées par les partenaires sociaux. Une question se pose : est-ce ces avantages sont conformes au principe de l'égalité de traitement des salariés ?

La Cour de cassation s'est prononcée sur cette question et n'a pas laissé indifférents les syndicats « patronaux ».

Dans un arrêt PONSOLLE du 29 octobre 1998, la Cour de cassation a affirmé le principe d'égalité de traitement.

Un arrêt BENSOUSSAN du 20 février 2008 est venu compléter l'arrêt PONSOLLE en s'intéressant aux différenciations de traitement entre catégories professionnelles.

En l'espèce, les non-cadres bénéficiaient de tickets restaurants et les cadres n'en bénéficiaient pas.

Cette décision unilatérale de l'employeur a été condamnée par la jurisprudence au nom de l'égalité de traitement.

Le 1er juillet 2009, la Cour de cassation s'intéresse encore une fois aux avantages catégoriels et à leur conformité au principe d'égalité de traitement, cette fois-ci en analysant une convention collective.

Cet arrêt a été critiqué et dénoncé par de nombreux auteurs et également par les partenaires sociaux (employeurs tout particulièrement) : de quel droit le juge s'immisce dans les conventions collectives et se permet de les juger ? Tout simplement parce que la convention collective est un contrat et que les contrats doivent être légalement formés. Aussi, le juge est compétent pour contrôler la légalité des contrats !

Le 8 juin 2011, deux arrêts sont rendus qui ont fait l'objet d'un communiqué de la part de la Cour de cassation ; Ces deux arrêts surprennent la doctrine (les universitaires) qui pensait que la Cour de cassation mettrait un frein à sa jurisprudence et n'appliquerait plus l'égalité de traitement aux avantages catégoriels.

Au lieu de condamner sa jurisprudence antérieure, la Cour de cassation la précise.

Il y a lieu de s'interroger : est-ce la fin des cadres, ces derniers devant être traité de la même manière que les non-cadres, sans avantages particuliers ?

La réponse doit être nuancée comme les arrêts de la Cour de cassation.

La Cour de cassation ne condamne pas les avantages catégoriels mais a énoncé des principes :

- Une différence de traitement ne peut être justifiée par la seule différence de catégorie professionnelle

- s'il existe une différence de traitement, elle devra reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence. Par exemple, des congés supplémentaires pourront être accordés aux cadres eu égard à leur stress particuliers ou encore les non-cadres pourront bénéficier de tickets restaurants car leurs moyens financiers sont moins importants que les cadres. De même, si l'évolution professionnelle (notoriété, expérience professionnelle n'est pas la même, une différence pourra être instauré entre salarié (exemple des salariés de la Comédie Française arrêt du 19 octobre 2011)

En conclusion, la catégorie « cadre » existe toujours mais les partenaires sociaux devront être vigilants lors des négociations de conventions collectives.

Les avantages catégoriels devront être justifiés par une raison objective et pertinente «*dès lors que cette différence de traitement a pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière aux modalités de rémunération* » (arrêts du 8 juin 2011)

Contact: cabinet@michelebaueravocate.com [33 Cours Pasteur- 33 000 BORDEAUX](#) tél 05 47 74 51 50