



La nécessaire objectivité de l'avantage catégoriel

Jurisprudence publié le 14/06/2011, vu 2748 fois, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

La Cour de cassation a précisé les conditions de mise en oeuvre du principe « à travail égal, salaire égal » lorsque l'inégalité de traitement prétendue repose sur des stipulations conventionnelles.

En l'espèce, elle considère 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.

Dans cet arrêt de principe, elle a jugé que repose sur une raison objective et pertinente la stipulation d'un accord collectif qui fonde une différence de traitement sur une différence de catégorie professionnelle.

Toutefois, la différence de traitement doit avoir 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 ou aux modalités de rémunération.

Il s'agira donc, pour les juges du fond, de procéder aux recherches utiles pour vérifier, sous le contrôle de la Cour de cassation, que tel ou tel traitement catégoriel différencié institué conventionnellement est justifié par une raison objective et pertinente tenant, en particulier, à l'une des raisons énumérées.

Sources

Cass. soc., 8 juin 2011, n° 10-14.725

Cass. soc., 8 juin 2011, n° 10-11.933 et n° 10-13.663

LexisNexis SA