



Arrêt du 8 juin 2011
Pourvoi n°10-14.725
Pourvoi n°10-11.933

Par deux arrêts rendus le 8 juin 2011, la chambre sociale de la Cour de cassation a précisé les conditions de mise en œuvre du principe "à travail égal, salaire égal" lorsque l'inégalité de traitement prétendue repose sur des stipulations conventionnelles.

Elle avait jugé, le 20 février 2008 (n° 05-45.601, affaire dite des "tickets restaurant", Bull., V n° 39) et le 1^{er} juillet 2009 (n° 07- 42.675, Bull., V, n° 168), que la seule différence de catégorie professionnelle (cadre ou employé) ne pouvait justifier une différence de traitement entre des salariés placés dans une situation identique au regard de l'avantage en cause, que celui-ci ait été institué unilatéralement par l'employeur (1^{ère} espèce) ou soit le fruit de la négociation collective (2^{ème} espèce).

Les réactions parfois vives suscitées par ces deux arrêts et notamment par le second dont certains ont prédit qu'il allait remettre en cause tout l'édifice conventionnel, ont conduit la chambre sociale à approfondir sa réflexion, en particulier par l'organisation d'échanges avec les représentants des organisations patronales et syndicales.

Les décisions du 8 juin 2011 sont l'aboutissement de cette démarche. Sans remettre en cause le principe du contrôle incombant au juge dans la mise en œuvre du principe sus évoqué, ces arrêts s'efforcent toutefois d'en circonscrire les contours lorsque, comme dans chacune des deux espèces, l'inégalité résulte de l'application de dispositions conventionnelles négociées. La chambre sociale admet dans cette hypothèse que la différence de traitement puisse être justifiée par une différence de catégorie professionnelle, dès lors qu'elle a pour but de prendre en compte, notamment - la liste n'est donc pas limitative -, les spécificités des conditions d'exercice des fonctions des uns et des autres, l'évolution de leurs carrières respectives ou les modalités de leurs rémunérations.

Il s'agira cependant, 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.

C'est dans le même sens qu'avait conclu l'avocat général.