



**Arrêt du 27 janvier 2015
Pourvoi n°13-22.179**

Par des arrêts du 8 juin 2011 (pourvoi n° 10-14.725, *Bull.* 2015, V, n° 155 et pourvoi n° 10-11.933, *Bull.* 2015, V, n° 143), la chambre sociale avait jugé que le principe d'égalité de traitement s'oppose à ce que des différences d'avantage soient opérées entre catégories professionnelles, notamment entre les cadres et les non-cadres, à moins que ces différences ne reposent sur des raisons objectives dont le juge devait contrôler concrètement la réalité et la pertinence compte tenu des 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. La règle avait vocation à s'appliquer à toute inégalité constatée que celle-ci trouve sa source dans une décision unilatérale de l'employeur ou dans une convention ou un accord collectif. Mais dans le domaine du droit négocié, l'expérience a montré que cette exigence de justification se heurtait à des difficultés tenant notamment au fait qu'elle pesait le plus souvent sur un employeur pris individuellement alors qu'était en cause une convention ou un accord conclus au plan national. Indépendamment de ces difficultés, il pouvait être soutenu que les négociateurs sociaux, agissant par délégation de la loi, devaient disposer dans la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement d'une marge d'appréciation comparable à celle que le Conseil constitutionnel reconnaît au législateur.

Aussi par plusieurs arrêts du 27 janvier 2015, la chambre sociale a modifié sa position en jugeant que les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.

Le principe d'égalité de traitement reste donc applicable aux conventions et accords collectifs de travail, mais les différences de traitement entre catégories professionnelles, à tout le moins entre les catégories qui ont un support légal et entre lesquelles le législateur lui-même opère des différences, sont présumées justifiées. La charge de la preuve est donc inversée. C'est à celui qui conteste le bien-fondé des différences de traitement de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle. L'objet de la preuve est lui-aussi redéfini de façon plus synthétique et en lien avec les prérogatives dont les organisations syndicales peuvent légalement faire usage dans la négociation collective.