

## QUID NOVI ?

N° 1 – juin 2011 – Le flash d'information des spécialistes de la protection sociale complémentaire

[www.cwassocies.com](http://www.cwassocies.com)

### Du nouveau sur les avantages catégoriels : une admission sous condition

Le 8 juin 2011, la Cour de Cassation a rendu deux décisions très attendues sur les avantages conventionnels réservés à certaines catégories professionnelles (avantages dits « catégoriels »).

La jurisprudence récente avait en effet conduit à une levée de boucliers des partenaires sociaux qui craignaient une remise en cause de la « traditionnelle » différenciation cadres/non cadres sur laquelle ont été construites de nombreuses conventions collectives.

Après avoir présenté l'apport de ces deux arrêts, nous vous proposons d'en étudier les impacts en matière de Protection Sociale Complémentaire.

#### 1. Rappel de la jurisprudence antérieure aux arrêts du 8 juin 2011

Depuis quelques années, la Cour de Cassation a érigé un principe général d'égalité de traitement qu'elle applique à l'ensemble des avantages issus de la relation de travail (et non aux seuls éléments de salaire).

A la lecture des récents arrêts ayant précisé la portée de ce principe, on pouvait craindre qu'il ne devienne de fait impossible de réserver ces avantages à certaines catégories professionnelles, en particulier aux cadres.

La Cour de Cassation avait en effet décidé que, pour l'attribution de tickets-restaurant<sup>1</sup> ou de congés payés<sup>2</sup>, la seule différence de catégorie professionnelle entre cadres et non cadres ne saurait en elle-même justifier une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage. La différence doit être justifiée par une raison objective, pertinente et contrôlable.

L'affaire « Pain » de 2009 avait fait d'autant plus de bruit que l'avantage en cause (des congés payés) avait été réservé aux cadres par un accord collectif.

Elle semblait ainsi remettre en cause (ou du moins fortement limiter) la possibilité pour les partenaires sociaux de négocier des avantages différents selon les catégories professionnelles « traditionnelles » (ouvriers/employés/agents de maîtrise/ingénieurs et cadres) et ce, alors même que la plupart des conventions collectives se sont construites sur la base de cette différenciation (notamment celles régissant la retraite complémentaire). C'est donc tout l'édifice conventionnel construit depuis des décennies qui semblait menacé par cette jurisprudence.

#### 2. Les précisions apportées par les arrêts du 8 juin 2011

Les deux décisions du 8 juin ne constituent pas un revirement de jurisprudence mais apportent des précisions censées « éclairer » les partenaires sociaux sur la nature des raisons pouvant justifier une différence de traitement.

La Cour de Cassation confirme tout d'abord qu'un accord collectif peut fonder une différence de traitement sur une différence de catégorie professionnelle.

Mais la Cour rappelle que cette différenciation est soumise à la condition qu'elle ait « pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée ».

La Cour précise que ces spécificités peuvent notamment tenir aux « **conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération** ».

Dans son communiqué relatif à ces décisions, la Cour de Cassation a confirmé **que cette liste n'était pas exhaustive**.

Il semble en outre ressortir de ces arrêts que la justification de la différence de traitement ne doit pas forcément être appréciée au regard de l'avantage concerné mais pourrait résider dans des spécificités non directement liées à cet avantage.

Par exemple l'attribution d'un avantage pourrait être liée à la compensation d'un certain niveau de responsabilités pour les cadres alors même que l'avantage concerné, de par sa nature, n'a pas de lien direct avec le poids des responsabilités.

Cette jurisprudence devrait également ouvrir la possibilité d'apprécier globalement les avantages octroyés à chaque catégorie professionnelle et ainsi de mieux refléter la réalité des négociations, qui sont souvent le fruit de concessions réciproques.

Ce point reste toutefois à confirmer et il faudra y porter une attention toute particulière dans les décisions à venir.

En résumé, une différence de traitement fondée sur les catégories professionnelles (notamment celles des cadres et des non cadres) n'est pas interdite. **Mais hier comme aujourd'hui elle doit être justifiée.**

Il résulte des arrêts du 8 juin que cette **justification doit avoir pour objet ou pour but de tenir compte des spécificités de la situation des salariés relevant de la catégorie concernée, lesquelles peuvent résider dans les conditions d'exercice de leurs fonctions, l'évolution de carrière ou les modalités de rémunération.**

<sup>1</sup> Cass. Soc. 20 février 2008 n°05-45.601

<sup>2</sup> Cass. Soc. 1<sup>er</sup> juillet 2009 n°07-42675, la très controversée affaire « Pain »

### 3. Portée pratique en matière de protection sociale complémentaire

#### Les arrêts du 8 juin s'appliquent-ils aux régimes de protection sociale complémentaire ?

Les arrêts du 8 juin concernaient des primes d'ancienneté, ainsi que des indemnités de licenciement et de préavis.

Ils paraissent transposables à tout autre avantage issu de la relation de travail, et en particulier **aux régimes de retraite et prévoyance-santé**.

Il faut à cet égard rappeler que le principe d'égalité de traitement a une portée plus large que le principe « travail égal - salaire égal » puisqu'il s'étend aux avantages autres que les seuls éléments de salaire.

#### Quid des régimes catégoriels mis en place par accords référendaires ou décisions unilatérales ?

Si les arrêts susvisés concernaient des avantages prévus par des accords collectifs, le principe, notamment la possibilité de fonder des différences sur des catégories professionnelles, nous semble également applicable aux avantages résultant d'accords référendaires ou de décisions unilatérales.

Comme pour les avantages prévus par accords collectifs, cette différence devra être justifiée **par les spécificités de la situation des salariés relevant de la catégorie concernée**.

❗ Il est probable que le contrôle du juge (et peut être même des Urssaf) sur les justifications de cette différence sera plus sévère pour les avantages institués par décisions unilatérales.

**Il est fortement conseillé de faire ressortir les spécificités justifiant la différence de traitement dans l'acte juridique à l'origine du régime (accord collectif, accord référendaire ou écrit constatant la décision unilatérale).**

#### La jurisprudence du 8 juin concerne-t-elle uniquement les catégories professionnelles définies par les conventions de branche ou également celles définies par des accords d'entreprise ?

Même s'ils concernaient des conventions collectives de branche, les arrêts du 8 juin visent les « catégories professionnelles » dans leur attendu de principe. Ils nous semblent donc valider les régimes catégoriels fondés tant sur les catégories professionnelles définies par référence aux conventions collectives de branche que sur les catégories professionnelles définies par référence aux accords ou conventions collectifs d'entreprise.

Il est toutefois vraisemblable que l'exigence de justification sera plus forte pour ces dernières, la différenciation faite au niveau de l'entreprise étant généralement appréciée de façon plus sévère que celle faite au niveau de la branche.

Il faudra en outre tenir compte des conditions posées par le décret définissant le caractère collectif et obligatoire des régimes qui, en l'état du projet, sont plus restrictives pour les catégories définies par référence aux classifications d'entreprise (voir ci-dessous).

#### Quelles conséquences sur le projet de décret définissant le caractère collectif et obligatoire des régimes ?

Le dernier projet diffusé paraît désormais plus restrictif que la jurisprudence sur le point suivant :

Tel qu'il est actuellement rédigé le projet subordonne l'exonération de certains régimes catégoriels (ceux définis par référence aux conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ou aux usages en vigueur dans la profession<sup>3</sup>, ainsi que ceux couvrant des prestations décès ou frais de santé) à la condition de justifier que « *la ou les catégories établies permettent de couvrir tous les salariés dont l'activité professionnelle les place dans une situation identique **au regard des risques concernés*** ».

Une telle rédaction prive les entreprises de la possibilité de justifier l'existence de régimes catégoriels par le fait qu'ils ont pour objet ou pour but de prendre en compte des spécificités non directement liées aux risques couverts (ce qui pourrait être le cas par exemple lorsque le régime mis en place est la contrepartie de certaines contraintes professionnelles qui n'ont rien à voir avec les risques concernés, ou lorsqu'il a été octroyé en compensation d'avantages accordés par ailleurs aux autres salariés).

En dehors de la situation dans laquelle les conditions de travail ont un lien avec les risques couverts (dont elles peuvent par exemple accroître la probabilité de réalisation), il sera de fait extrêmement difficile de justifier que les salariés non couverts ne sont pas dans une situation identique à ceux de la catégorie couverte au regard des risques concernés, surtout s'agissant des risques « santé » et prévoyance.

Espérons que le projet de décret évolue afin de ne qu'il ne soit pas plus restrictif que la jurisprudence...



**VOS CONTACTS**

**Elisabeth GRAUJEMAN**  
[elisabeth.graujemant@cwassocies.com](mailto:elisabeth.graujemant@cwassocies.com)  
+33 (0)1 44 34 84 84

**Yoan BESSONNAT**  
[yoan.bessonnat@cwassocies.com](mailto:yoan.bessonnat@cwassocies.com)  
+33 (0)1 44 34 84 84

**Benoit DORIN**  
[benoit.dorin@cwassocies.com](mailto:benoit.dorin@cwassocies.com)  
+ 33 (0)1 44 34 84 84

<sup>3</sup> En revanche cette justification n'a pas à être apportée pour les régimes catégoriels fondés sur les catégories et classifications professionnelles définies par les conventions de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels, ou sur les catégories de cadres définies par référence à la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (articles 4 et 4bis et article 36 de l'annexe I de cette convention). Selon le décret les salariés relevant de cette catégorie sont « présumés être placés dans une situation identique au regard des garanties mises en place ». Malheureusement, en parlant de « présomption » le texte n'exclut pas la possibilité de rapporter la preuve contraire ...