

Miroir Social : votre réseau d'information sociale

Décryptage

FÉVR
12
2010 **Cadre-non cadre : le risque d'un nivellement par le bas**Thèmes: [Rémunération globale](#), [Protection sociale](#), [Dialogue social](#)

Dans un arrêt du 1er juillet 2009, la Cour de Cassation énonce que cadres et non cadres doivent avoir les mêmes avantages sauf à justifier une différence par une « raison objective ». Nombre de salariés non cadres s'appêtent à réclamer en justice un alignement sur les avantages des cadres de leurs entreprises ou de la convention collective dont ils dépendent. De leurs côtés, les entreprises menacent de renégocier tous leurs accords à la baisse.

C'est de la dynamite. L'arrêt rendu le 1er juillet 2009 par la Cour de cassation (N°07-42675) qui énonce que les non cadres peuvent prétendre aux mêmes avantages que les cadres sauf à ce que la différence de traitement se justifie par une « raison objective et pertinente » est une véritable bombe à retardement. S'il est encore tôt pour en mesurer les effets concrets, syndicats, juristes et directions sont en revanche tous mobilisés pour faire face à une avalanche de contentieux. Une stricte application de cette jurisprudence dans l'avenir « peut remettre en cause les catégories professionnelles qui, depuis la guerre, sont devenues la base des conventions collectives, en particulier de branche. Si on tire le fil, c'est sans fin » indique ainsi Jean-Emmanuel Ray, professeur de droit social à l'Université Paris I-Sorbonne.

En effet, toute l'histoire sociale s'est construite sur cette distinction cadre-non cadre et sur des négociations distinctes pour ces deux catégories qui ont abouti à des avantages séparés, souvent bien supérieurs pour les cadres. Ceci dans des domaines aussi variés que les indemnités de licenciement, la complémentaire maladie, la prévoyance, la durée du travail, les indemnités journalières, le nombre de jours de congé, la durée du préavis...sans parler des régimes de retraite cadre et non cadre.

*« Si on tire le fil, c'est sans fin »
- Jean-Emmanuel Ray,
l'Université Paris I-Sorbonne*

De l'appréciation de la raison objective et pertinent

Dans l'affaire ayant donné lieu à cet arrêt du 1er juillet, un salarié non cadre de l'entreprise DHL contestait comme discriminatoire l'accord d'entreprise prévoyant 25 jours de congés aux non cadres et 30 aux cadres. La Haute juridiction a donc fait droit à sa demande en considérant que « la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement » à moins que cette différence ne repose « sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ». Elle a ainsi posé un principe d'égalité qui peut s'étendre à tous les domaines.

Et déjà, un arrêt de la Cour d'appel de Montpellier du 4 novembre 2009 (N°1354) s'est plié à cette nouvelle jurisprudence en estimant qu'une salariée non cadre pouvait prétendre à la même durée de préavis et aux mêmes indemnités de licenciement que les cadres de son entreprise. Dans la foulée, nombre d'affaires judiciaires se préparent comme le confie Me Zoran Ilic, avocat associé au cabinet Grumbach (qui défend les salariés) : « Nous allons affiner nos demandes pour les calquer sur cette jurisprudence. C'est un bouleversement énorme ». En l'occurrence, Me Zoran Ilic s'appuie sur ce principe d'égalité dans une affaire qui sera jugée par la Cour d'appel d'Amiens, le 25 février prochain. En l'espèce, son client, salarié non cadre estime devoir bénéficier des indemnités de licenciement prévues dans la convention collective des cadres de la métallurgie. « Qu'est-ce qui justifie des indemnités de licenciement supérieures de 60% pour les cadres ? Je ne vois pas en quoi un cadre a un préjudice plus grand en cas de licenciement » défend Me Zoran Ilic.

« Qu'est-ce qui justifie des indemnités de licenciement supérieures de 60% pour les cadres ? » - Zoran Ilic, cabinet Grumbach

Pour Jean-Emmanuel Ray, « toute la question va porter sur l'appréciation de la " raison objective et pertinente " qui permet d'accorder

« On ne voit pas de " raison objective " possible en complémentaire maladie et en

un avantage à une catégorie de salariés plutôt qu'à une autre ». Dans son arrêt du 1er juillet, la Cour de cassation n'a pas considéré comme une « raison objective » suffisante le fait que les cadres aient « des contraintes spécifiques tenant notamment à l'importance des responsabilités qui leur étaient confiées ». Dès lors, pour l'heure, c'est l'expectative et la communauté juridique s'accorde seulement à penser qu'il va être particulièrement difficile de justifier par une « raison objective et pertinente » une différence de traitement dans certains domaines comme la santé-prévoyance et les indemnités de licenciement. Pour Me Nicolas Sauvage, avocat associé dans le cabinet Courtois Lebel, : « On ne voit pas de " raison objective " possible en complémentaire maladie et en prévoyance. La prévoyance, c'est l'aspect sur lequel le sujet devient philosophique. A quel titre la vie d'un ouvrier vaudrait moins que celle d'un cadre ? On pourrait même penser que le cadre a mis de l'argent de côté pour sa famille. La portée de cet arrêt est hallucinante ».

prévoyance. La portée de cet arrêt est hallucinante » - Nicolas Sauvage, cabinet Courtois Lebel

Accord renégocié à la baisse

Bien sûr, idéalement, un tel arrêt devrait conduire à un alignement par le haut, les non cadres obtenant au fil des procès les avantages des cadres. Dans les faits, nombre d'experts entendent plutôt un risque de recul général. « Dans un premier temps, on va voir quelques salariés obtenir un alignement favorable en justice. Mais dans un second temps, il risque d'y avoir un nivellement par le bas car les entreprises vont renégocier les accords à la baisse s'ils doivent s'appliquer à tous » considère Philippe Langlois, professeur émérite de droit social à l'Université Paris-Ouest-Nanterre-La Défense.

Dans les faits, côté entreprises, on est déjà en train de se border, comme le souligne Me Marion Ayadi, avocat associé dans le cabinet Raphaël (qui défend les employeurs) : « Nos clients se demandent s'ils n'ont pas intérêt à balayer tous leurs accords et à renégocier à la baisse. En tout cas, à partir de maintenant, ils vont y réfléchir à deux fois avant d'accorder un avantage à un cadre ». Mais les effets ne vont pas concerner que les seuls salariés. Les négociations dans les entreprises vont aussi prendre une nouvelle tournure puisqu'il faudra, dès qu'une différence de traitement apparaît, la justifier par une « raison objective et pertinente ». « Avant on se concentrait sur la négociation, maintenant on va s'investir sur la rédaction des accords » confirme Me Marion Ayadi. Les organisations syndicales vont ainsi être appelées à plus de technicité juridique. Ce qui, pour Jean-Emmanuel Ray, n'est pas réaliste car une négociation n'est pas la simple rédaction d'un contrat : « C'est oublier la stratégie, la tactique et les soldes de tout compte des négociations précédentes. Cet arrêt ne tient pas compte de la vie des entreprises ».

« Nos clients vont y réfléchir à deux fois avant d'accorder un avantage à un cadre » - Marion Ayadi, cabinet Raphaël

Mots-clés : [Droit social](#), [Egalité professionnelle](#),

À PROPOS DE L'AUTEUR



Emmanuelle Heidsieck
journaliste-auteur

Journaliste

Nombres d'articles : 57
Inscrit le 17 déc., 2007