

ACCORD DE SUBSTITUTION – DIFFÉRENCE DE TRAITEMENT. La différence de traitement instaurée par un accord de substitution, qui prévoit le maintien d'un avantage acquis en vertu d'un accord mis en cause au sein de l'entreprise absorbée au profit des seuls salariés de celle-ci, est présumée justifiée.

La Cour de cassation, dans un arrêt du 5 février 2025, précise que la différence de traitement résultant du maintien de l'avantage d'indemnisation des frais de transport, par un accord de substitution signé par des organisations syndicales représentatives au profit des seuls salariés du site de l'entreprise absorbée en bénéficiant déjà auparavant, n'est pas étrangère à toute considération de nature professionnelle.

Égalité de traitement : précisions sur la différence de traitement instaurée par un accord de substitution

Philippe Pacotte, Avocat associé et Juliana Chrétien, Juriste, Delsol Avocats

LA DIFFÉRENCE DE TRAITEMENT INSTAURÉE PAR UN ACCORD COLLECTIF SIGNÉ ET NÉGOCIÉ PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES EST PRÉSUMÉE JUSTIFIÉE

► Le contexte jurisprudentiel

Depuis l'arrêt Ponsolle du 19 octobre 1996¹, la chambre sociale de la Cour de cassation a consacré le principe selon lequel l'employeur est tenu de garantir l'égalité de rémunération entre tous les salariés placés dans une situation comparable ou identique.

Pour autant, l'employeur conserve la possibilité d'instaurer des différences de traitement entre ses salariés, à condition de les justifier par des raisons objectives et pertinentes.

La dénonciation d'une inégalité de traitement était alors soumise à un régime de preuve partagée : le salarié était tenu d'apporter des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une inégalité de traitement et il revenait ensuite à l'employeur d'apporter une justification objective et pertinente de la différence de traitement².

Toutefois, depuis d'importantes décisions du 27 janvier 2015³, lorsque

la différence de traitement résulte de l'application d'un accord collectif, la Cour de cassation écarte ce régime de preuve partagée et pose une présomption simple selon laquelle « 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 desquels 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 ».

Ainsi, depuis 2015, les différences de traitement instaurées par un accord collectif signé par des organisations syndicales représentatives sont présumées justifiées dès lors qu'elles sont constatées entre salariés appartenant à des catégories professionnelles différentes⁴ ou entre salariés exerçant, au sein d'une même catégorie professionnelle, des fonctions distinctes⁵ ou encore entre salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements ou sites distincts⁶.

Il revient alors à celui qui conteste la différence de traitement de rapporter la preuve qu'elle est étrangère à toute considération professionnelle, une notion que l'on peine encore à définir.

► La question de l'extension du principe à l'accord de substitution

La question s'est rapidement posée de savoir si tous les accords collectifs négociés entraînent dans le champ d'application de cette présomption, notamment les accords de substitution.

En effet, en cas de fusion, de cession ou de scission d'entreprises, les accords collectifs en vigueur sont mis en cause. Dans ce contexte, un accord de substitution peut être adopté conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail. Plus particulièrement, dans le cadre d'une fusion-absorption, l'accord de substitution a notamment vocation à harmoniser le statut collectif des salariés issus des entités légales concernées.

Un tel accord peut prévoir le maintien de garanties au bénéfice d'une catégorie spécifique de salariés, entraînant ainsi une différence de traitement.

1. Cass. soc., 29 oct. 1996, n° 92-43.680, Bull. civ. V, n° 359.

2. Cass. soc., 28 sept. 2004, n° 03-41.825, Bull. civ. V, n° 228.

3. Cass. soc., 27 janv. 2015, nos 13-14.773 et 13-14.908, Bull. civ. V, n° 8, *Semaine sociale Lamy* n° 1717, 4 avr. 2016, p. 5, note F. Géa.

4. Cass. soc., 27 janv. 2015, n° 13-14.773, précité.

5. Cass. soc., 8 juin 2016, n° 15-11.324 FP-P+B+R+I.

6. Cass. soc., 4 oct. 2017, n° 16-17.517 FS-P+B+R+I; Cass. soc., 30 mai 2018, n° 17-12.925, Bull. civ. V, n° 94.