

Flash info

Département droit social

Pour ce numéro, « Flash Info » analyse pour vous plusieurs décisions de la Cour de cassation qui apportent des précisions sur le bénéficiaire « complément Poste » et sa compatibilité avec le principe d'égalité de traitement. La Cour de cassation clarifie les situations pouvant être comparées dans le cadre de l'application de ce principe.

Désormais, le champ d'application du principe « à travail égal, salaire égal » se restreint aux situations identiques, dont la démonstration appartient à celui qui s'estime victime d'une inégalité de traitement.

Bonne lecture

- [Un contentieux développé](#)

Deux catégories du personnel coexistent au sein de La Poste : d'une part les fonctionnaires relevant du statut général de la fonction publique et d'autre part les salariés de droit privé.

Les primes antérieurement versées aux fonctionnaires ont été regroupées en une seule prime, appelée « complément poste », étendue aux salariés de droit privé, aux fins de garantir une égalité de traitement. Il rétribue le niveau de fonction et tient compte de la maîtrise du poste. Un écart persiste toutefois entre certains fonctionnaires dont le complément est supérieur, eu égard à leurs anciennetés, en comparaison à celui des agents privés.

- [Les décisions du 4 avril 2018 \(Cass. soc., 4 avr. 2018, n°17-11.814, n°17-11.680 à 17-11.693, 16-27.703 à 16-27.805\)](#)

Dans la première espèce, la Cour de cassation a rejeté les pourvois des salariés au motif que, bien que la comparaison reposait sur des fonctions identiques, aucune atteinte au principe d'égalité de traitement n'est établie puisque les fonctionnaires disposaient d'une meilleure maîtrise de poste. Ainsi, la Cour de cassation précise que **la maîtrise du poste peut résulter de la diversité et la nature des postes précédemment occupés par le fonctionnaire** (*pourvois n°17-11.680 à 17-11.693*).

Par suite, dans la seconde espèce, la Cour de cassation rejette le pourvoi de la salariée qui se comparait à un « *agent fonctionnaire de grade équivalent* », au motif que **la salariée ne se comparait en réalité à aucun fonctionnaire exerçant au même niveau qu'elle des fonctions similaires** (*pourvoi n°17-11.814*).

Enfin, dans la troisième espèce, la Cour de cassation censure la décision des juges du fond. En effet, les salariés ne se comparaient pas à des fonctionnaires exerçant des fonctions identiques alors qu'il leur appartenait de démontrer être dans une situation similaire à celles des fonctionnaires (*pourvois n°16-27.703 à 16-27.703*).

En conséquence, la Cour de cassation estime qu'il **n'appartient plus aux juges du fond de rechercher l'égalité de traitement**, et également que, **c'est à celui qui s'affirme victime d'une inégalité de traitement de démontrer qu'il se trouve dans une situation identique à celui auquel il se compare**.

- [Une remise en cause](#)

D'une part, cette décision remet en cause un revirement de jurisprudence concernant le principe d'égalité de traitement qui avait permis d'ouvrir le champ d'application d'égalité à l'ensemble des situations comparables, et qui ne se limitait pas aux seules situations identiques (*cass. soc., 6 juillet 2010, n°09-40.021*).

D'autre part, la position de la Cour de cassation est contradictoire avec la place qu'elle accorde aux partenaires sociaux et prive ainsi d'intérêt les grilles de classification de La Poste prévue par sa convention collective.

P.D.G.B Société d'Avocats

174, avenue Victor Hugo
75116 Paris

Tél. : 00 (33) 01.44.05.21.21

www.pdqb.com

Patricia GOMEZ-TALIMI