



**Différence de traitement fondée sur le diplôme : attention  
à l'inégalité de traitement**

Dans un arrêt du 14 septembre 2022, la Cour de cassation rappelle que la seule différence de diplômes ne permet pas de fonder une différence de traitement entre des salariés qui exercent les mêmes fonctions, sauf s'il est démontré que la possession d'un diplôme spécifique atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée.

En l'espèce, une salariée est engagée à La Poste le 25 août 1990 et licenciée le 17 novembre 2015.

Elle saisit la justice afin de contester la rupture de son contrat de travail.

A l'occasion de ce contentieux, elle conteste sa classification, invoquant une atteinte au principe d'égalité de traitement résultant de ce qu'elle était classée I-2 tandis qu'une de ses collègues, au même poste, bénéficiait de la classification I-3 supérieure.

L'employeur ne contestait pas ce point, soulignant que sur les quatre salariés en poste de rouleur, les trois autres relevaient de la même classification que la salariée et que seule sa collègue avait un diplôme.

La salariée soutenait que la seule différence de diplôme ne permettait pas de fonder une différence de traitement entre des salariés exerçant les mêmes fonctions, sauf à ce que l'employeur puisse prouver que la possession d'un diplôme spécifique atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée.

La cour d'appel rejette la demande de la salariée notamment parce que celle-ci ne produisait aucune pièce à l'appui du fait qu'elle invoque pour établir l'inégalité de traitement.

Toutefois, la salariée obtient satisfaction devant la Cour de cassation.

La Cour de cassation, dans un arrêt du 14 septembre 2022, rappelle qu'en vertu du principe d'égalité de traitement, « la seule différence de diplômes ne permet pas de fonder une différence de traitement entre salariés qui exercent les mêmes fonctions, sauf s'il est démontré par des justifications dont il appartient au juge de contrôler la réalité et la pertinence, que la possession d'un diplôme spécifique atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée ».

La Cour de cassation, reprenant les constatations de la cour d'appel, souligne que « l'employeur ne justifiait pas du diplôme de la salariée à laquelle elle se comparait » et que, « d'autre part, [la cour d'appel] ne constatait pas que ce diplôme attestait de connaissances particulières utiles à l'exercice des fonctions occupées ».

Cass. Soc. 14 septembre 2022, n° 21-12-175

<https://www.courdecassation.fr/decision/6322ceeb39bd63fcb0945123>