

L'ÉGALITÉ SALARIALE

**Actualité du principe
« à travail égal, salaire égal »**

Mélanie Schmitt,
Maître de conférences – Faculté de droit –
Strasbourg

Objectifs de la matinée

- Signification du principe
- Distinguer les notions d'égalité de traitement, d'égalité des rémunérations et de non-discrimination
- Quelle marge de manœuvre pour les employeurs et les partenaires sociaux ?
- Motifs admis par le juge pour justifier une différence de rémunération
- Règles de preuve et sanctions de l'inégalité de rémunération

3 mai 2010 "À travail égal, salaire égal" 2

CONSÉCRATION DU PRINCIPE

- Énoncé de la « règle à travail égal salaire égal » :
Cass. Soc. 29 octobre 1996, « Ponsolle »
« l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, pour autant que les salariés en cause sont placés dans une situation identique »
- Soc. 18 mai 1999 : règle ⇨ « principe »
- = principe d'égalité de traitement en matière de rémunération

3 mai 2010 "À travail égal, salaire égal" 3

Fondements du principe

- Arrêt Ponsolle :
« la règle de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes était une application de la règle plus générale "à travail égal, salaire égal" énoncée par les articles L. 133-5 4° et L. 136-2 8° du Code du travail »
- « à travail égal salaire égal » = un principe général

3 mai 2010

"A travail égal, salaire égal"

4

- Loi n° 82-957 du 13 nov. 1982 – conditions d'extension de conventions collectives de branche

- Art. L. 133-5 C. tr. :
 - Le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification ; les coefficients hiérarchiques
 - les modalités d'application du principe "à travail égal, salaire égal"

3 mai 2010

"A travail égal, salaire égal"

5

• Adjonctions postérieures (à l'article L. 133-5) :

- Loi n° 83-635 du 13 juill. 1983 :
9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées
- Loi n° 2006-340 du 30 mars 2006 :
9° bis La suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Loi n° 2001-1066 du 16 nov. 2001 :
10° L'égalité de traitement entre salariés, quelle que soit leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race, notamment en matière d'accès à l'emploi, de formation, de promotion professionnelle et de conditions de travail

3 mai 2010

"A travail égal, salaire égal"

6

Recodification à droit constant ?

Art. L. 2261-22 :

- 4° Le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification et l'ensemble des éléments affectant le calcul du salaire applicable par catégories professionnelles
- 9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la suppression des écarts de rémunération et les mesures tendant à remédier aux inégalités constatées
- 10° L'égalité de traitement entre salariés et la prévention des discriminations

3 mai 2010

"A travail égal, salaire égal"

7

☞ « Disparition » du principe « à travail égal, salaire égal »

☞ Consécration d'un principe général d'égalité de traitement englobant le principe « à travail égal, salaire égal » ?

3 mai 2010

"A travail égal, salaire égal"

8

Mais....

- **Art. L. 2271-1** (ancien art. L. 133-6)C. tr.
« La Commission nationale de la négociation collective est chargée :
8° de suivre annuellement l'application dans les conventions collectives du principe "à travail égal salaire égal", du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et du principe d'égalité de traitement entre les salariés sans considération d'appartenance ou de non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race (...), de constater les inégalités éventuellement persistantes et d'en analyser les causes.

☞ Des principes d'égalité

3 mai 2010

"A travail égal, salaire égal"

9

Un principe général d'égalité de traitement

- Soc. 30 janvier 2008, n° 06-46.461 : « Vu le principe d'égalité de traitement » :
« l'employeur peut accorder des avantages particuliers à certains salariés s'il justifie que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique peuvent bénéficier de l'avantage ainsi accordé et que les règles déterminant l'octroi de cet avantage sont préalablement définies et contrôlables »
- ☞ **« à situation identique, avantage identique »**

Soc. 1^{er} juill. 2009, n° 07-42675 : avantage conventionnel

3 mai 2010

"Travail égal, salaire égal"

10

Un principe d'ordre public

- Soc. 3 mai 2001, n° 99-41600 :
« les dispositions des conventions et accords collectifs de travail ne peuvent faire échec au principe "à travail égal, salaire égal" »

☞ **pouvoir d'individualisation limité pour l'employeur, comme pour les partenaires sociaux**

3 mai 2010

"Travail égal, salaire égal"

11

SIGNIFICATION DU PRINCIPE

- **Double aspect du principe d'égalité :**
 - traiter de la même manière des situations identiques
 - traiter différemment des situations différentes
 - Si **situations différentes**, le principe ne s'applique pas : les différences de rémunération sont admises.
 - Si **situations identiques** (« travail égal »), traitement identique en matière de rémunération (« salaire égal »).
- Mais, malgré l'identité de situation, différence de rémunération admise si elle est justifiée.

3 mai 2010

"Travail égal, salaire égal"

12

Par conséquent :

- Individualisation des salaires pas interdite, mais strictement encadrée : ne peut être opérée de manière arbitraire
- Exigences de justification et de transparence dans la politique de rémunération (primes, bonus, etc.)

3 mai 2010

"A travail égal, salaire égal"

13

**PÉRIMÈTRE DU PRINCIPE :
l'entreprise**

- Les salariés doivent appartenir à la même entreprise (Soc.12 juill. 2006, n° 04-46104 ; Soc. 24 sept. 2008, n° 06-45579P)
- Salariés occupés dans des établissements distincts d'une même entreprise (Soc. 21 janv. 2009, n°07-43452 à 464P; Soc. 27 mai 2009, n°08-41391)

3 mai 2010

"A travail égal, salaire égal"

14

Principe non applicable

- Salariés permanents / salariés mis à disposition (Soc. 6 juill. 2005, n° 03-43074P), à l'exception des intérimaires (art. L. 1251-18 C. tr.)
- Fonctionnaires contractuels de droit public / salariés de droit privé (Soc. 20 mars 2007, n° 05-44626), sauf avantages fixés par l'employeur selon le critère de la fonction ou du poste (A.P. 27 févr. 2009, n° 08-40059)
- Salariés travaillant au sein d'une UES, sauf conditions de rémunération fixées par une source commune ou travail accompli dans le même établissement (Soc.1^{er} juin 2005, n° 04-42143)

3 mai 2010

"A travail égal, salaire égal"

15

L'IDENTITÉ DES SITUATIONS

Qu'est-ce qu'un « travail égal » ou « de valeur égale » ?

- **Source d'inspiration** : art. L. 3221-4 C. tr. (égalité de rémunération hommes / femmes)
Définition des **travaux de valeur égale** : « exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse »
- Recours à la notion de « poste de travail »

3 mai 2010

* Travail égal, salaire égal

16

Quelques exemples...

- **travail de valeur égale** : même type de poste, avec coefficient identique, même qualification et ancienneté comparable (Soc. 15 déc. 1998, n° 96-43.630)
- deux postes de travail apparemment identiques mais technicité différente (Soc. 8 janv. 2003, n° 00-41.228)
- **Pas travail de valeur égale** : fonctions différentes, même si mêmes niveau hiérarchique, classification et membres du comité de direction (Soc. 26 juin 2008, n° 06-46204)
- **Donc, critères objectifs et inhérents au poste de travail** ; exclusion des critères subjectifs tenant à la personne des salariés

3 mai 2010

* Travail égal, salaire égal

17

En résumé...

Soc. 1^{er} juill. 2009, n° 07-42.691

- « procédant à une analyse comparative des fonctions, des tâches et des responsabilités de chacun des salariés, la cour d'appel (...) a fait ressortir que les deux salariés n'accomplissaient pas un travail de valeur égale »

3 mai 2010

* Travail égal, salaire égal

18

LE SALAIRE (ÉGAL)

Quels sont les éléments de la rémunération concernés ?

- Conception extensive
- Source d'inspiration : art. L.3221-3 C. tr. (égalité de rémunération hommes / femmes) :
« *le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier* »

3 mai 2010

* Travail égal, salaire égal *

19

Quelques exemples :

- gratifications ou primes exceptionnelles (Soc.10 oct. 2000, n°98-41389)
- bénéfice de titres restaurants (Soc. 20 févr. 2008, n°05-45601)
- droit d'option sur les actions nouvellement émises (Soc. 17 juin 2003, n°01-41522)
- prime de résultat annuelle variable = « bonus » (Soc. 30 avril 2009, n° 07-40527)
- régime de retraite par capitalisation (Soc. 27 mai 2009, n° 08-41391)
- treizième mois (Soc. 25 mars 2009, n° 08-41229)

3 mai 2010

* Travail égal, salaire égal *

20

LES MOTIFS JUSTIFIANT UNE DIFFÉRENCE DE RÉMUNÉRATION

Principes directeurs :

- éléments objectifs et pertinents, même lorsque l'inégalité salariale repose sur des éléments subjectifs (Soc. 26 nov. 2002, n° 00-41633)
- « L'employeur ne peut opposer son pouvoir discrétionnaire pour se soustraire à son obligation de justifier de façon objective et pertinente, une différence de rémunération » (Soc. 30 avril 2009, n° 07-40527)

3 mai 2010

* Travail égal, salaire égal *

21

3 catégories de justifications

- 1° Motifs propres au salarié
- 2° Motifs propres à l'entreprise
- 3° Motifs extérieurs

3 mai 2010

A travail égal, salaire égal

22

1° MOTIFS PROPRES AU SALARIÉ

A. Qualités professionnelles du salarié : OUI

- **qualité du travail** (Soc. 8 nov. 2005, n° 03-46080)
- **expérience** acquise dans l'entreprise (Soc. 29 sept. 2004, n° 03-42025) ou auprès d'un autre employeur (Soc. 15 nov. 2006, n° 06-44795)
- **ancienneté**, à condition qu'elle ne soit pas prise en compte par l'octroi d'une prime ayant cet objet (Soc. 19 déc. 2007, n° 06-44795)

3 mai 2010

A travail égal, salaire égal

23

B. Statut juridique du salarié : NON

- La seule différence de statut juridique ne suffit pas à elle seule à justifier une différence de traitement (Soc. 15 mai 2007, n° 05-42894 ; Soc. 4 févr. 2009, n° 07-42125 ; Soc. 14 oct. 2009, n° 08-40161)
 - salariés sous CDD / CDI (art. L. 1242-15 C. tr.)
 - travailleurs temporaires / salariés permanents (art. L. 1251-18)
 - salariés à temps partiel / temps complet (art. L. 3123-10)
- Mais, une intermittente peut être mieux rémunérée qu'une salariée sous CDI en raison de la précarité de sa situation (Soc. 28 avr. 2006, n° 03-47171)

3 mai 2010

A travail égal, salaire égal

24

C. Problème de la différence de diplômes

- Pas de différence de rémunération si **équivalence des diplômes**, sauf si « *la possession d'un diplôme spécifique atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée* » (Soc. 16 déc. 2008, n° 07-42107)
- diplômes utiles à l'exercice des fonctions occupées, mais sanctionnant « *des formations professionnelles de niveaux et durées inégales* » (Soc. 17 mars 2010, n° 08-43088)
- diplôme requis par la convention collective (Soc. 10 nov. 2009, n° 07-45528)

3 mai 2010

"A travail égal, salaire égal"

26

D. Problème de la catégorie professionnelle

- La seule différence de catégorie professionnelle ne peut à elle seule justifier une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique
- **cadres / non-cadres :**
 - Soc. 20 févr. 2008, n° 05-45601 : titres-restaurant accordés uniquement aux non-cadres par décision unilatérale
 - Soc. 1^{er} juill. 2009, n° 07-42675P : jours de congé supplémentaires pour les cadres prévus par accord collectif d'entreprise

3 mai 2010

"A travail égal, salaire égal"

26

2. MOTIFS PROPRES À L'ENTREPRISE

A. La structure de l'entreprise

- salariés exerçant le même travail au sein de 2 établissements d'une même entreprise peuvent être rémunérés différemment à 2 conditions :
 - L'inégalité résulte d'un accord collectif d'établissement prévoyant des modalités spécifiques de rémunération (Soc. 27 oct. 1999, n° 98-40769 ; Soc. 18 janv. 2006, n° 03-45422)
 - Les établissements présentent des caractéristiques justifiant une différence de traitement (Soc. 27 oct. 1999, n° 98-40769)

3 mai 2010

"A travail égal, salaire égal"

27

B. L'évolution du statut collectif

La date d'embauche ne constitue pas un critère permettant des différences de rémunération entre salariés

- **accord collectif :**

- date d'entrée en vigueur (Soc. 16 janv. 2007, n° 05-42213 ; Soc. 21 févr. 2007, n° 05-43136 ; Soc. 4 févr. 2009, n° 07-41406 à 07-41410)

- mise en cause d'un accord (Soc. 4 déc. 2007, n° 06-44041)

- **engagement unilatéral**

- dénonciation (Soc. 12 févr. 2008, n° 06-45.397)

- modification des modalités du calcul d'un avantage salarial (Soc. 18 mars 2009, n° 07-43789, 07-43790 et 07-43792)

3 mai 2010

A travail égal, salaire égal

28

Atténuation de la solution

« pour autant que cet accord collectif n'a pas pour objet de compenser un préjudice subi par les salariés présents dans l'entreprise »...

- **lors de l'entrée en vigueur de l'accord collectif :**

- Soc. 21 févr. 2007, 05-43136 : indemnité différentielle de salaire prévue par un accord de réduction du temps de travail

- Soc. 24 sept. 2008, n° 06-43529 : indemnité différentielle pour compenser la diminution de salaire liée au changement de la structure de rémunération

- préjudice comblé par le **maintien des avantages individuels acquis** en cas de conclusion d'un accord de substitution ou en l'absence d'un tel accord (Soc. 4 déc. 2007, n° 06-44041)

3 mai 2010

A travail égal, salaire égal

29

3. LES MOTIFS EXTÉRIEURS

- **Justification admise :** pénurie de candidats à une fonction et nécessité de les attirer par des salaires plus élevés (Soc. 21 juin 2005, n° 02-42658)

- **Justification non admise :** contraintes budgétaires imposées par l'autorité de tutelle à une association d'utilité publique : n'impliquent pas nécessairement une différence de traitement en fonction de la date d'engagement des salariés (Soc. 18 mars 2009)

3 mai 2010

A travail égal, salaire égal

30

LES RÈGLES DE PREUVE

1. Charge de la preuve

- Application des règles relatives à l'inégalité de rémunération (Soc. 26 nov. 2002 ; Soc. 25 mai 2005, n° 04-40169) :
 - le salarié doit soumettre au juge les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une différence de rémunération
 - il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs et pertinents justifiant cette différence (Soc. 4 février 2009, n° 07-41406 à n° 07-41410)

3 mai 2010

Attractif égal, salaire égal

31

2. Moyens de preuve

- Justification liée à la qualité du travail
 - Comptes rendus de bilans d'évaluation révélant les appréciations positives formulées par le procès-verbal d'entretien d'évaluation (Soc. 20 févr. 2008, n° 06-40085)
 - La simple allégation de la médiocrité d'un salarié ne suffit pas (Soc. 26 nov. 2002 n° 00-41633)
- Justification liée au préjudice subi par certains salariés (conclusion d'un accord de substitution) : peu importe que cette justification ne soit pas mentionnée dans l'accord (Soc. 28 oct. 2008, n° 07-42720)

3 mai 2010

Attractif égal, salaire égal

32

LES SANCTIONS DE L'INÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

- **rappel de salaire** (Soc. 29 nov. 2006, n° 05-43292)
- éventuellement des **dommages et intérêts**
- **Pas de sanction pénale**

3 mai 2010

Attractif égal, salaire égal

33

Merci pour votre attention !

3 mai 2010

"Avec toi égal, sans toi égal"

34
