

Droit du travail - Transcription vidéo - Les règles d'individualisation des salaires

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement, Université de Bourgogne et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Cécile Caseau-Roche

Bonjour. Bienvenue sur cette nouvelle séquence consacrée à la rémunération du travail. Plus particulièrement, nous allons étudier les règles d'individualisation des salaires. L'objectif de cette séquence est de maîtriser à la fois le principe de non-discrimination et le principe d'égalité de traitement. Nous verrons donc dans un plan très classique l'énoncé de ces principes, puis la mise en œuvre de ces principes.

En guise d'introduction, il est important de comprendre en la matière quels sont les pouvoirs de l'employeur.

L'employeur va, au moment de l'embauche, fixer librement le montant de la rémunération, mais sa liberté est encadrée puisqu'il doit respecter les minima légaux et conventionnels, comme nous avons pu le voir dans la séquence préalable. Ensuite, l'employeur va pouvoir modifier le montant de la rémunération.

Mais attention ! Puisqu'il s'agit d'une modification du salaire, il faut l'accord du salarié. Par ailleurs, l'employeur peut individualiser le montant de la rémunération, notamment en mettant dans le contrat de travail une clause de variation.

Jean-Michel Dorlet

Initialement, la jurisprudence était hostile aux clauses de variation, puisqu'elle considérait qu'elles devaient être nulles. Mais très rapidement, elle a permis la conclusion de ce type de clauses sous trois conditions cumulatives. Tout d'abord, qu'elle repose sur des éléments indépendants de la volonté de l'employeur, des éléments objectifs. Par ailleurs, il ne faut pas que la clause fasse porter le risque d'entreprise sur le salarié, ni qu'elle ait pour effet de réduire la rémunération de celui-ci en dessous des minima.

Cécile Caseau-Roche

Commençons par étudier les principes à respecter par l'employeur en matière de fixation de la rémunération.

Deux principes sont à respecter. D'abord un principe légal, puis un principe jurisprudentiel. Tout d'abord, le principe légal de non-discrimination. Le principe de non-discrimination en matière de rémunération est d'abord posé de façon générale par l'article 1132-1. Rappelons que ce texte est un texte général qui interdit toute forme de discrimination à toutes les étapes du contrat de travail. Dans ce texte, est interdite la discrimination salariale directe ou indirecte, qui est basée sur l'un des critères prohibés. La liste est longue. Il y a plus d'une vingtaine de motifs prohibés.

Jean-Michel Dorlet

De nombreux textes vont viser un principe spécifique, celui de la non-discrimination entre les femmes et les hommes. Non seulement ceci est institué, reconnu dans le préambule de la Constitution. Dans le Code du travail, on aura non seulement les dispositions générales qui le viseront, mais également des dispositions particulières dans l'article L. 3221-1 et suivants du Code.

Comment ce principe est-il mis en œuvre ?

Tout d'abord, le champ est large. Il comprend le salaire de base, mais aussi tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement en espèces ou en nature. Par exemple, si on a une voiture de fonction, ce doit être la même, que l'on soit un homme ou une femme. Par ailleurs, une prime de crèche doit être versée tant à la femme qu'à l'homme.

Ensuite, comment doit-on faire ?

Le code du travail nous précise qu'il faut comparer des travaux égaux ou de valeur égale. Et qu'est-ce que cela signifie ?

Cela signifie qu'il faut s'appuyer sur un ensemble comparable de connaissances professionnelles, celles-ci pouvant être consacrées par un diplôme ou un titre ou une pratique professionnelle, mais aussi des capacités découlant de l'expérience acquise, des responsabilités ou de la charge physique ou nerveuse du poste.

Cécile Caseau-Roche

À côté de ce principe légal de non-discrimination, la jurisprudence a dégagé un principe d'égalité de traitement.

L'arrêt fondateur est le célèbre arrêt PONSOLLE. Dans cet arrêt, la Cour de cassation a dégagé du principe légal d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes un principe plus général : « à travail égal salaire égal ». Selon ce principe, l'employeur est donc tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, pour autant, évidemment, que ces salariés soient placés dans une situation identique. À partir de cette jurisprudence, la Cour de cassation va dégager tout un mouvement de jurisprudence.

Jean-Michel Dorlet

Première étape de l'évolution jurisprudentielle : le fait que la Cour de cassation étende l'égalité de traitement salarial à toute situation comparable. Seconde étape déterminante : cette même Cour a considéré que l'égalité de traitement devait être un principe général qui dépassait la question spécifique des salaires. Troisième étape : la Cour de cassation a estimé que ce principe pouvait se fonder sur la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Enfin, on peut préciser que l'égalité de traitement est étendue aux avantages et accessoires liés à la relation de travail.

Cécile Caseau-Roche

Que signifie ce principe d'égalité de traitement ?

Il ne veut pas dire égalitarisme. En effet, une différence de traitement est possible. Simplement, elle doit être conditionnée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante. Autrement dit, il doit y avoir un objectif légitime et le Code du travail exige une exigence proportionnée. Que cela signifie-t-il en jurisprudence ?

Jean-Michel Dorlet

La jurisprudence sur la différenciation salariale est relativement abondante. Voici quelques illustrations de motifs de différenciation qui ont été jugés pertinents.

Tout d'abord, la qualité du travail, l'ancienneté du salarié si elle n'est pas reconnue spécifiquement, l'existence de sujétions particulières liées à l'emploi. D'une manière plus générale, on peut tenir compte, par exemple dans des situations de recrutement difficiles, du marché de l'emploi ou alors de la disparité du coût de la vie. Il est évident que ce coût de la vie est différent en région parisienne ou en province. On peut tenir compte également de la possession d'un diplôme différent, surtout si ce diplôme atteste de connaissances qui vont être utiles à l'exercice de la fonction. On peut également différencier les salaires en raison de l'expérience dès lors que celle-ci est importante par rapport aux postes et aux responsabilités exercées. Enfin, il peut y avoir un régime salarial propre.

Cécile Caseau-Roche

En revanche, la jurisprudence n'admet pas que soient prises en considération des différences de fonctions occupées ou encore de statut juridique, ou bien encore en fonction de la catégorie professionnelle.

Jean-Michel Dorlet

Alors nous allons voir maintenant pourquoi on invoque l'égalité de traitement et c'est donc la mise en œuvre de ces principes.

Tout l'intérêt pour le salarié, en invoquant une rupture d'égalité de traitement salarial, c'est de pouvoir bénéficier de rappels de salaire dans la limite de la prescription de 3 ans. Mais cela ne fonctionne pas forcément toujours puisqu'il n'y aura pas de rupture d'égalité s'il y a des raisons objectives et pertinentes à la disparité de traitement salarial.

Il faut distinguer les avantages octroyés par l'employeur des avantages négociés par celui-ci avec les partenaires sociaux.

Voyons donc tout d'abord les avantages octroyés par l'employeur.

L'égalité de traitement ou la rupture d'égalité va s'apprécier entre des salariés placés en situation identique. Qu'est-ce que cela veut dire ? Que le travail, s'il n'est pas égal, doit au moins être de valeur égale. En pratique, ce qui va être déterminant, c'est l'identité de situation et le Code du travail précise ce qu'il en est : « C'est une proximité de connaissance professionnelle ou d'acquis de l'expérience, de responsabilité, de charge physique ou nerveuse ». Tout cela doit pouvoir être comparé.

Cécile Caseau-Roche

Pour effectuer les comparaisons, la Cour de cassation a précisé quel était le périmètre de cette comparaison.

peut comparer pour des salariés d'une même entreprise. En revanche, le périmètre ne peut pas s'élargir au groupe. On peut comparer des salariés aux fonctions différentes, mais il faut en ce cas-là que les travaux soient de valeur égale.

Jean-Michel Dorlet

Attention ! La comparaison n'est pas forcément pertinente, spécialement s'il y a des différences. La jurisprudence nous dit : des différences de responsabilités et de charges, des différences de niveaux hiérarchiques, des différences de déroulement de carrière ou des différences d'expérience, de formation, de tâches de natures différentes. Tout cela justifie la différenciation salariale.

Cécile Caseau-Roche

Il est important de préciser le régime probatoire. Autrement dit, qui doit apporter la preuve de la différence de traitement ?

Sur ce point, on voit une analogie entre les régimes probatoires en matière de discrimination et le régime probatoire sur l'égalité de traitement. En effet, il y a un aménagement de la charge de la preuve. Ainsi, le salarié n'a pas à rapporter la preuve. Il doit simplement donner des éléments qui permettent de caractériser l'inégalité de rémunération. Par exemple, donner des bulletins de salaire pour lui et pour d'autres salariés. Ce sera alors à l'employeur d'apporter, par des éléments objectifs et pertinents, une justification de la différence de traitement. Si ces éléments permettent de justifier la différence de traitement, les juges admettront qu'il n'y a pas de différence de traitement. À l'inverse, si l'employeur ne peut pas apporter des éléments objectifs, les juges considéreront alors qu'il y a une différence de traitement. Il reste alors à préciser quel est le rôle du juge en la matière.

Jean-Michel Dorlet

Que va faire le juge ?

Tout d'abord, il va mener cette analyse comparée des situations avec les fonctions, les responsabilités. Il va également rechercher l'existence de fonctions de valeur égale. Puis il va contrôler la réalité et la pertinence des raisons objectives des différenciations qu'a avancées l'employeur. Enfin, sur requête, il peut ordonner des mesures d'instruction sans contradictoire et éventuellement en référé.

Pour parvenir à établir une différenciation de traitement salarial, il peut être utile de s'appuyer sur des panels de comparaisons. Ce sont des tableaux de montant et d'évolution de salaire pour des salariés que l'on va comparer et on va essayer de voir comment on peut expliquer les différences de traitement, à partir de quels critères. Ces panels seront appréciés souverainement par les juges du fond.

Cécile Caseau-Roche

Il nous reste à étudier les avantages négociés entre les partenaires sociaux, c'est à dire entre l'employeur et les représentants des salariés.

Concernant ces avantages obtenus par un accord d'entreprise, la Cour de cassation a considéré qu'il y avait une présomption d'égalité de traitement. Autrement dit, lorsque l'avantage a été octroyé par un accord d'entreprise, on considère que, parce que les partenaires sociaux ont négocié, il y a une présomption de légitimité et donc la différenciation n'est pas étrangère à toute considération de nature professionnelle.

Qu'est-ce que ça signifie concrètement, une présomption ? Cela a pour conséquence un renversement de la charge de la preuve. Autrement dit, ce sera au salarié d'apporter la preuve qu'il y a bien une différence de traitement.

Jean-Michel Dorlet

Cette présomption de légitimité a été reconnue par les juges dans différentes situations. Tout d'abord, les avantages catégoriels. On songe par exemple aux différences qu'il peut exister entre des cadres et des non-cadres.

Cela peut être également des avantages attribués selon les fonctions et au sein d'une même catégorie professionnelle. Par exemple, dans une banque, des chargés de clientèle n'auront pas forcément les mêmes avantages selon qu'ils s'occupent des particuliers ou des entreprises.

Enfin, il peut y avoir des avantages qui vont être attribués aux salariés de certains établissements. On peut penser par exemple, que ceux de la région parisienne bénéficieront d'une meilleure rémunération qu'en province.

Cécile Caseau-Roche

Attention ! La Cour de cassation n'a pas souhaité généraliser cette présomption de non-discrimination. En effet, elle a considéré que la généralisation d'une présomption devait être écartée dans les domaines où est mis en œuvre le droit de l'Union européenne. Par ailleurs, lorsqu'il y a discrimination, il n'y a pas de présomption. Autrement dit, on revient au principe classique de la charge de la preuve.

Jean-Michel Dorlet

Que retenir sur cette séquence ?

Tout d'abord sur le plan des principes, il est important d'appliquer les principes de non-discrimination décidés par la loi et d'égalité de traitement. On retiendra bien évidemment la règle dégagée par l'arrêt PONSOLLE : « à travail égal, salaire égal », sachant qu'il va s'appliquer en comparant des situations identiques. Enfin, une différenciation salariale est possible si elle s'appuie sur un ou des critères objectifs et raisonnables.

Pour la mise en œuvre, il faut distinguer ce qui relève des avantages octroyés par l'employeur des avantages négociés. Pour les premiers, il doit y avoir une comparaison entre des situations identiques. Il y a un régime probatoire avec un aménagement du régime de la preuve.

Enfin, les avantages négociés pourront bénéficier, selon la jurisprudence et dans certains cas, d'une présomption de légitimité.

Merci de votre attention.

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Les règles d’individualisation des salaires, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://aunege.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.