



# La Cour de cassation précise le principe " à travail égal, salaire égal"

publié le **01/07/2013**, vu **2959 fois**, Auteur : [Camille CIMENTA](#)

**Par deux arrêts du 12 juin 2013, la chambre sociale apporte de nouvelles pierres à l'édifice " A travail égal, salaire égal".**

Pour rappel, ce principe désormais célèbre et très convoité par les salariés avait été dégagé par la chambre sociale dans son célèbre arrêt Ponsolle de 1996. Ce principe étant exclusivement prétorien, il a donc fallu que la chambre sociale en précise le régime au cours des années suivantes et ce d'autant plus que l'énoncé d'un tel principe a bouleversé le droit du travail.

Dans les arrêts postérieurs, la chambre sociale avait énoncé que tout salarié qui se prévaut d'une inégalité de salaire devait alors apporter concrètement devant le juge les éléments de fait illustrant une telle inégalité. Charge ensuite à l'employeur d'apporter tous les éléments objectifs et matériellement vérifiables de nature à justifier la différence de traitement.

En l'espèce, les deux arrêts du 12 juin 2013 apportent des précisions d'une part sur le régime probatoire et d'autre part sur éléments permettant de justifier ou non une différence de traitement.

Dans le 1er arrêt, il s'agissait d'un salarié qui se prévalait d'une différence de traitement mais qui ne pouvait apporter concrètement aucun élément devant le juge car seul l'employeur détenait les documents nécessaires. La question qui se posait donc à la chambre sociale était de déterminer si l'action du salarié qui suspecte une différence de traitement mais qui est dans l'impossibilité d'apporter la preuve n'ayant pas accès aux documents détenus par l'employeur est recevable.

Conformément à sa jurisprudence la chambre sociale répond par la négative. Elle juge en effet, que **le salarié qui n'a pas accès aux documents détenus par l'employeur aurait dû demander au juge d'ordonner la communication de ces documents.**

Cette solution est sévère pour le salarié mais amplement justifiée. En effet, il convient d'encadrer strictement ce principe afin d'éviter toute dérive de la part des salariés et un encombrement accru devant les tribunaux. Et ce d'autant plus que des moyens juridiques sont mis à la disposition des salariés tel que la possibilité de demander au juge la communication des pièces comme le rappelle très justement la chambre sociale. Rappelons aussi, que la chambre criminelle a dégagé un fait justificatif concernant le vol de documents détenus par l'employeur commis par le salarié pour assurer sa défense dans un litige prud'homal.

Dans le 2e arrêt il s'agissait d'une prime pour travaux dangereux et d'une prime de sujétion horaire qui étaient versées aux fonctionnaires à l'exclusion des salariés sous contrat de droit privé. La chambre sociale devait donc déterminer si la différence de statut public/privé suffisait à fonder une différence de rémunération. Elle répond par la négative : **La différence de statut public/privé ne suffit pas à fonder une différence de rémunération sauf si celle-ci résulte de l'application de règles de droit public.**

Cette solution est là encore cohérente avec la jurisprudence antérieure qui avait déjà énoncé qu'une prime de treizième mois attribuée aux agents des chambres de commerce et d'industrie et dont étaient exclus les salariés intérimaires était contraire au principe " à travail égal, salaire égal " ( voire arrêt de la chambre sociale du 16 février 2012 ).