



A TRAVAIL EGAL - SALAIRE EGAL, CHARGE DE LA PREUVE

Fiche pratique publié le **08/07/2013**, vu **2390 fois**, Auteur : [DADI - Avocat](#)

La seule différence de statut juridique ne permet pas de fonder une différence de rémunération entre des salariés qui effectuent un même travail ou un travail de valeur égale, sauf s'il est démontré que cette différence résulte de l'application de règles de droit public.

La seule différence de statut juridique ne permet pas de fonder une différence de rémunération entre des salariés qui effectuent un même travail ou un travail de valeur égale, sauf s'il est démontré que cette différence résulte de l'application de règles de droit public.

Soc. 12 juin 2013, FP-P+B, n° 11-14.458

Soc. 12 juin 2013, FS-P+B, n° 12-17.273

L'obligation probatoire pesant sur le salarié invoquant une atteinte au principe « à travail égal, salaire égal »

Le salarié qui invoque une atteinte au principe « à travail égal, salaire égal » et démontre accomplir un « travail égal », ou de « valeur égale » bénéficie d'une présomption d'inégalité salariale, reconnue par la jurisprudence depuis 2004 (Soc. 28 sept. 2004, n° 03-41.825, D. 2004. 2624 ; Dr. soc. 2004. 1144, obs. C. Radé). Dès lors il lui appartient de soumettre au juge de simples éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération et il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs justifiant cette différence (Soc. 28 sept. 2004, préc. ; 12 mars 2008, n° 06-44.186 ; 15 oct. 2008, n° 07-40.064).

Dans le premier arrêt du 12 juin 2013 (n° 11-14.458), la question se pose de savoir si la demande du salarié, qui invoque une atteinte au principe « à travail égal, salaire égal » est recevable malgré l'absence d'élément de fait laissant supposer l'existence d'une inégalité. En effet, le salarié ne fait que « suspecter » cette inégalité, mais ne peut en apporter la preuve n'ayant pas accès aux documents de l'employeur.

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

Dans le second arrêt (n° 12-17.273), une prime pour travaux dangereux (prévue par décr. n° 67-624, 23 juill. 1967) et une prime de sujétion horaire (prévue par le décr. n° 2002-532, 16 avr. 2002) étaient versées aux seuls fonctionnaires à l'exclusion des salariés sous contrat de droit privé. L'employeur conteste la décision d'appel d'avoir considéré que cette différence portait atteinte au principe « à travail égal, salaire égal », au motif que l'employeur « avait la possibilité de prévoir [ces primes] pour son personnel de droit privé et qu'il n'établissait pas que sa décision d'octroyer ces primes pour travaux dangereux et sujétions horaires ne s'appliquait pas à l'ensemble de son personnel sur la base du critère de la fonction ou du poste de travail occupé ».

La Cour de cassation rejette le pourvoi au motif que « la seule différence de statut juridique ne permet pas de fonder une différence de rémunération entre des salariés qui effectuent un même travail ou un travail de valeur égale, sauf s'il est démontré, par des justifications dont le juge contrôle la réalité et la pertinence, que la différence de rémunération résulte de l'application de règles de droit public ».