



Vraies/Fausses idées sur le principe "A travail égal, salaire égal"

publié le 06/04/2011, vu 3158 fois, Auteur : [Juritravail](#)

Le principe « à travail égal, salaire égal » impose à l'employeur de rémunérer de façon égale, les salariés qui effectuent le même travail. Savez-vous exactement ce qu'autorise et interdit ce principe ? Testez vos connaissances.

1/ Les salariés effectuant un même travail doivent obligatoirement percevoir une rémunération identique

Faux.

L'employeur dispose d'un pouvoir de direction qui lui permet de traiter différemment les salariés placés dans une même situation à condition de justifier cette différence par des critères objectifs et pertinents, matériellement vérifiables et étrangers à [tout motif discriminatoire](#) (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juin 2008. N° de pourvoi : 06-46.000).

2/ Lorsqu'un salarié est absent, son remplaçant peut être davantage rémunéré

Vrai.

Les juges considèrent que sous certaines conditions, la nécessité de remplacer un salarié justifie d'octroyer au remplaçant une rémunération plus élevée. Dans une affaire, la salariée à remplacer était une directrice de crèche. Face à la difficulté de lui trouver une remplaçante qualifiée, faute de quoi la crèche aurait dû être fermée, l'employeur a légitimement pu lui accorder une rémunération majorée. La remplaçante avait pourtant une qualification identique à celle de la salariée absente et effectuait le même travail (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2005. N° de pourvoi : 02-42.658).

3/ Les salariés d'une même entreprise travaillant dans des établissements distincts doivent obligatoirement être rémunérés de la même manière

Faux.

Les salariés travaillant dans des établissements différents ne doivent pas obligatoirement être rémunérés de façon égale. Dans une affaire, les salariés ne se trouvaient pas dans une situation identique justifiant une égalité de rémunération. En effet, un accord d'entreprise avait été conclu et prévoyait qu'au sein des établissements, des modalités de rémunération spécifiques seraient déterminées par voie d'accords d'établissement. Les juges considèrent qu'une différence de traitement entre les salariés d'une même entreprise ne constitue pas en elle-même une discrimination illicite (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 janvier 2006. N° de pourvoi : 03-45.422).

4/ Les salariés permanents et intérimaires d'une entreprise doivent être rémunérés de façon égale

Faux.

Par principe, un intérimaire doit avoir le même statut et les mêmes droits qu'un salarié permanent. Toutefois, lorsqu'un avantage particulier est reconnu au sein d'une entreprise par un [usage](#) ou un engagement unilatéral de l'employeur, les salariés n'appartenant pas à cette entreprise n'en bénéficient pas. C'est le cas des salariés mis à disposition. Dans une affaire, l'avantage en question consistait dans le bénéfice de repos compensateur (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juillet 2005. N° de pourvoi : 03-43.074).