



# Consécration du principe d'égalité de traitement entre les salariés : "à travail égal, salaire égal"

publié le **04/12/2012**, vu **7972 fois**, Auteur : [Anthony BEM](#)

**Le 31 octobre 2012, la Cour de cassation a consacré le principe d'égalité de traitement entre les salariés : « à travail égal, salaire égal » (Cass. Soc., 31 octobre 2012, N° de pourvoi: 11-20986)**

Le code du travail ne prévoit pas expressément le principe d'égalité de traitement entre les salariés.

Seul l'article 1133-2 alinéa 1 du Code du travail dispose que :

*« Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés ».*

En l'espèce, après l'exécution d'un contrat de qualification ayant permis d'obtenir la qualification nécessaire, une personne a été engagée en qualité de salarié au poste de technicien service après vente.

Par avenants, il a été promu en qualité de cadre et a été soumis à un forfait annuel de jours travaillés.

Huit années plus tard, il a été licencié et a saisi la juridiction prud'homale pour contester ce licenciement et obtenir paiement de diverses sommes, dont des rappels de salaires fondées sur le principe " à travail égal, salaire égal "

Le salarié faisait valoir qu'il avait une rémunération inférieure à celle de ses collègues et produisait à l'appui de ses allégations une attestation de l'ancien directeur administratif et financier de la société, selon laquelle ses collègues percevaient un salaire de l'ordre de 2.255 € alors que lui ne percevait que 2.100 €.

Les juges d'appel ont débouté le salarié de ses demandes de rappels de salaires en considérant que si l'intéressé était le moins bien payé de tous les techniciens, cette différence de rémunération était toutefois justifiée soit par l'expérience professionnelle soit par l'ancienneté ou la différence de diplômes.

La cour de cassation a cassé et annulé l'arrêt d'appel en jugeant que :

**« l'expérience professionnelle acquise auprès d'un précédent employeur ainsi que les diplômes ne peuvent justifier une différence de salaire qu'au moment de l'embauche et pour autant qu'ils sont en relation avec les exigences du poste et les responsabilités effectivement exercées.**

**Qu'en se déterminant comme elle a fait, sans rechercher si l'expérience professionnelle et les diplômes invoqués par l'employeur étaient particulièrement utiles dans le domaine du service après-vente itinérant, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ».**

Il résulte de cette décision que le principe de l'égalité de traitement impose à l'employeur de ne traiter différemment des salariés qui se trouvent dans la même situation au regard d'un avantage qu'à la condition que des **raisons objectives et pertinentes** justifient cette différence de traitement.

De plus, il convient de relever qu'il n'appartient pas au salarié qui invoque une atteinte au principe « *à travail égal, salaire égal* » d'apporter les éléments de faits susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération.

En outre, l'employeur peut justifier une différence de rémunération en tenant compte de l'expérience que le salarié a acquise au service de précédents employeurs, à condition qu'il s'agisse d'une expérience professionnelle reposant sur des éléments concrets, en lien avec les capacités du salarié et lui permettant de mieux exécuter son travail.

La seule durée d'emploi d'un salarié depuis sa première embauche à n'importe quel poste, ne peut être l'unique critère pour fixer son salaire car il aboutirait, à défaut, à tenir compte du seul âge du salarié.

La possession d'un diplôme peut justifier une différence de rémunération à condition que ce diplôme soit utile aux fonctions occupées et qu'elle soit combinée à d'autres critères objectifs, tels que l'expérience ou l'ancienneté.

Enfin, la demande de paiement d'indemnités pour non-respect du principe "à travail égal, salaire égal", oblige le juge à "rechercher si l'expérience professionnelle et les diplômes invoqués par l'employeur étaient particulièrement utiles" pour justifier une différence de salaire entre ses employés.

Je suis à votre disposition pour toute information ou action.

PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "*mots clés*" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.

Anthony Bem  
Avocat à la Cour  
27 bd Malesherbes - 75008 Paris  
Tel : 01 40 26 25 01

Email : [abem@cabinetbem.com](mailto:abem@cabinetbem.com)

[www.cabinetbem.com](http://www.cabinetbem.com)