



Établissements différents d'une même entreprise : même prime de poste pour tous !

publié le **04/07/2015**, vu **3403 fois**, Auteur : [Maître Claudia CANINI](#)

Lorsque les salariés se trouvent placés dans une situation identique, l'employeur n'est en droit de différencier les rémunérations que s'il peut en justifier par des raisons objectives, dont le juge contrôle la réalité et la pertinence.

Rappel du régime de la preuve en cas d'atteinte à l'égalité de salariale

Il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe « **à travail égal, salaire égal** » de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération.

Lorsque le salarié soutient que la preuve de tels faits se trouve entre les mains d'une autre partie, il lui appartient de demander au juge d'en ordonner la production.

Ce dernier peut ensuite tirer toute conséquence de droit en cas d'abstention ou de refus de l'autre partie de déférer à une décision ordonnant la production de ces pièces^[1]

Contrôle du respect du principe d'égalité salariale exercé par les juges

Un accord d'entreprise ne peut prévoir de différences de traitement entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise exerçant un travail égal ou de valeur égale, **que si elles reposent sur des raisons objectives** dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence.

Dans cette affaire :

- **les salariés** concernés des différents établissements de l'entreprise accomplissaient un **travail égal** ou de valeur égale,
- et que, **ni les activités exercées** dans les différents établissements, **ni les modalités d'organisation du travail posté**, n'étaient **de nature à justifier la différence de traitement concernant les primes de poste** de jour et de nuit, le bénéfice de celles-ci étant lié à la pratique du travail posté.

La cour d'appel a donc exactement décidé que **les salariés de l'établissement de Riom** de l'entreprise **ne pouvaient être privés de ces primes applicables aux salariés des deux autres établissements** de l'entreprise ^[3].

Les cas de violation du principe d'égalité salariale soumis au contrôle des juges sont nombreux.

Il serait difficile de se livrer à une énumération (non exhaustive) des décisions prud'homales rendues en la matière.

Cependant, je reste à votre disposition pour répondre personnellement à votre question si vous le

souhaitez.

Claudia CANINI

Avocat à la Cour

www.canini-avocat.com

À lire aussi : [Le principe "à travail égal, salaire égal" est-il toujours appliqué ?](#)

[POSEZ VOTRE QUESTION](#)

[1] Cour de cassation, chambre sociale, 12 juin 2013

[2] Cour de Cassation sociale, 08 janvier 2012

[3] Cour de Cassation sociale, 08 juin 2011