Image not found or type unknown

Le principe "à travail égal, salaire égal" est-il toujours appliqué ?

publié le **02/07/2015**, vu **4768 fois**, Auteur : Maître Claudia CANINI

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (C. trav., art. L. 3221-2).

Que signifie la notion de notion de travail de valeur égale ?

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse[1] (C. trav., art. L. 3221-4).

Que se passe-t'il en cas de transfert d'entreprise ?

Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise[2].

Quand la différence de rémunération est justifiée par le transfert d'entreprise….

Exposé des faits - Les sociétés SB. et T. ont fusionné le 1er juillet 1984 pour former la société S-T., devenue ensuite la société S., les salariés respectifs des deux sociétés étant transférés à compter de cette date à la nouvelle entreprise ; que dans une note d'orientation générale du 20 octobre 1983 relative à une action d'harmonisation concernant les statuts sociaux, la société SB. avait indiqué maintenir "exclusivement au personnel présent à l'effectif le 31 décembre 1983" la prime d'ancienneté dont les salariés de la société T. bénéficiaient par application d'un usage d'entreprise.

Action prud'homale des salariés - 8 salariés de la société S., qui s'étaient vu refuser le bénéfice de cette prime d'ancienneté au motif qu'ils n'appartenaient pas antérieurement à la société T., ont saisi la juridiction prud'homale pour en obtenir le paiement dans les mêmes conditions ;

Les premiers juges ont statué en faveur de l'application du principe d'égalité salariale

Pour accueillir cette demande et dire que la société S. a méconnu **le principe d'égalité de traitement**, les arrêts retiennent que **si l'employeur peut faire bénéficier certains salariés d'un avantage particulier, c'est à la condition que cette différence de traitement repose sur des raisons objectives** ; que la source d'un avantage ne pouvant constituer à elle seule une telle raison, l'application d'un usage non dénoncé ne peut être prise en considération ; qu'il n'est par ailleurs ni établi ni soutenu, d'une part, que les salariés ne se trouvaient pas dans une situation identique, d'autre part, que le maintien de la prime litigieuse ait eu pour objet de compenser un inconvénient propre à la situation des salariés de la société T., consécutivement au transfert de

leur contrat de travail ;

Mais la Cour de cassation sanctionne en considérant que la différence de salaires était justifiée par une obligation légale[3]

Attendu cependant que **l'obligation à laquelle est légalement tenu le nouvel employeur, en cas de transfert d'une entité économique, de maintenir au bénéfice des salariés** qui y sont rattachés les droits qu'ils tiennent d'un usage en vigueur au jour du transfert, **justifie la différence de traitement** qui en résulte par rapport aux autres salariés ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé le principe et l'article L. 1224-1 susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'ils ont dit que la société S. a méconnu le principe d'égalité de traitement et en ce qu'ils ont alloué des sommes au titre de rappel de primes d'ancienneté, congés payés afférents et rappel de prime d'ancienneté sur 13e mois, les arrêts rendus le 29 janvier 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Douai.

Restant à votre disposition si vous le souhaitez en cliquant sur : POSEZ VOTRE QUESTION

Claudia CANINI

Avocat à la Cour

www.canini-avocat.com

[1] Code du travail, art. L. 3221-4

[2] Code du travail, art. L. 1224-1

[3] Cour de cassation, chambre sociale, 11 janvier 2012

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés