Image not found or type unknown

LA COUR DE CASSATION CONFIRME LE PRINCIPE A TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL : LA PREUVE DE DIFFÉRENCES OBJECTIVES DE TRAITEMENT

Fiche pratique publié le **22/09/2022**, vu **3304 fois**, Auteur : MARKOWICZ BENJAMIN

Le principe de l'égalité de salaire pour des salariés placés dans une situation identique est aujourd'hui bien établi concernant les critères d'appréciation des différences objectives de traitement.

LA COUR DE CASSATION CONFIRME LE PRINCIPE A TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL :

LA PREUVE DE DIFFÉRENCES OBJECTIVES DE TRAITEMENT

1- Les Faits de l'affaire

La salariée, Madame C, ma cliente, s'est aperçue d'une différence de salaires avec ses collègues embauchés postérieurement.

Elle a estimé que cette différence de traitement n'était pas justifiée.

En 2013, Madame C justifiait :

- **d'une expérience externe de 9 années ;**
- **d'une expérience interne au sein de l'employeur de 2 années ;**
- **d'une ancienneté de 2 années au sein de l'employeur ;**

Le critère quantitatif de l'ancienneté étant intégré dans le salaire de base, doit être pris en compte (Soc., 20 juin 2001, n° 99-43 905).

Son salaire était de 14 €/heure en 2013.

Sa situation a été comparée aux salariées suivantes :

En 2013, Madame D, collègue de travail, justifiait :

- d'une expérience externe de 3 ans ;
- diplômes sans réel rapport avec ses tâches ;

Son salaire était de 18 €/heure en 2013.

En 2013, Madame G, collègue de travail, justifiait :

- d'une expérience externe de 8 ans ;
- De diplômes sans rapport avec ses tâches ;

Son salaire était de 18 €/heure en 2013.

En 2013, Madame T, collègue de travail, justifiait :

- d'une expérience externe de 14 ans, sans aucun rapport avec ses tâches ;
- De diplômes sans rapport avec ses tâches ;

Son salaire était de 21 €/heure en 2013.

Même si des traitements différents peuvent être admis entre les salariés, Madame C n'a vu aucune raison objective d'appliquer une telle différence de salaires.

2- Principes juridiques relatifs au principe « à travail égal, salaire égal »

Il résulte du principe "à travail égal, salaire égal" dont s'inspirent les articles L1242-14, L1242-15, L2261-22.9°, L2271-1.8° et L3221-2 du code du travail, que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre tous les salariés placés dans une situation identique et effectuant un même travail ou un travail de valeur égale.

Sont considérés comme ayant une valeur égale par l'article L3221-4 du code du travail 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.

Selon une formulation devenue constante, ***« la différence de traitement entre les salariés placés dans la même situation doit reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence »*** (Cass. soc., 21 juin 2005 : Juris-Data n° 2005-029082 ; Dr. soc. 2005, p. 1047, note Ch. Radé ; RJS 2005, n° 978. - Cass. soc., 25 mai 2005 : Juris-Data n° 2005-028564 ; Bull. civ. 2005, V, n° 178 ; JCP S 2005, 1174, note F. Bousez. -

Copyright © 2025 Legeux.fr - Tous droits réservés

Cass. soc., 1er déc. 2005 : Juris-Data n° 2005-030999 ; JCP G 2006, II, 10017, note D. Corrignan-Carsin ; Cass. soc., 15•mai 2007, n° 05-42.894 ; Cass. soc., 15 mai 2007, n° 05-42.895).

Le principe "à travail égal, salaire égal", consacré par l'arrêt « Ponsolle » (Soc 29 octobre 1996, Bull n°359) ne prohibe pas toute différence de rémunération entre salariés occupant un même emploi, mais impose que ces différences soient justifiés par des éléments objectifs.

Ont été reconnus comme justification objective d'une différence de traitement, notamment :

- **1° l'ancienneté :** à condition qu'elle ne soit pas prise en compte dans une prime spéciale mais **intégrée dans le salaire de base** (Soc., 20 juin 2001, n° 99-43 905) ;

- **2° l'expérience :**

*« **L'expérience est définie** comme l'ensemble des « modifications avantageuses qu'apporte l'exercice à nos facultés, des acquisitions que fait l'esprit par cet exercice, et, d'une façon générale, de tous les progrès mentaux résultant de la vie. (...) On n'appelle pas expérience toutes les modifications produites par la vie (...), mais seulement celles qu'on juge avantageuses. Le terme a donc une valeur appréciative.*

Dans le travail, l'expérience est considérée, au même titre qu'un diplôme (auquel elle correspond parfois, au titre des mécanismes de validation de l'expérience acquise), comme présumant une certaine compétence.

Cela peut certes se traduire par un travail de meilleure qualité mais il serait réducteur de ne la réduire qu'à cela : le salarié qui a de l'expérience est porteur de multiples autres avantages pour son employeur.

***C'est un salarié qui n'a pas besoin d'une longue formation pour être « opérationnel », qui nécessite moins d'encadrement**, qui peut rassurer la clientèle en se prévalant d'une longue pratique... Bref, pour l'entreprise, l'expérience d'un salarié est une valeur que l'employeur peut choisir de distinguer. » (A. Lalande, Vocabulaire technique et critique de la philosophie, V° Expérience : PUF 2002) »* (La Semaine Juridique Social n° 4, 23 Janvier 2007, 1035 Commentaire par Jean-François Cesaro, Professeur à l'Université François Rabelais – Tours).

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

La Cour de cassation admet en s'y référant, **de prendre en compte l'expérience acquise au sein du même employeur** (Cass. soc., 7 juin 2006, n° 04-45.592) ou en l'appliquant (Cass. soc., 16 févr. 2005, n° 03-40.465 : RJS 2005, n° 28. - Cass. soc., 20 sept. 2004, n° 03-42.025).

La Cour de cassation a pris en compte **l'expérience « acquise au cours des années passées sur le site »** (Cass. soc., 16 févr. 2005, n° 03-40.465 : RJS 2005, n° 28.) ou **« l'expérience acquise par les salariés au cours de leurs années de présence dans l'entreprise »** (Cass. soc., 20 sept. 2004, n° 03-42.025 ; Soc., 29 septembre 2004, n° 03-42.033).

Ainsi, un salarié, agent de sécurité incendie, ayant plus d'expérience sur un site peut être mieux rémunéré (Cass. soc., 16 févr. 2005, no 03-40.465), ainsi qu'un agent de sécurité travaillant dans un hôtel (Cass. soc., 15 nov. 2006, nos 04-47.156 à 04-47.158).

« La Cour de cassation répond clairement : ***il est désormais acquis que l'expérience peut aussi bien être celle constituée dans l'entreprise, où l'application du principe d'égalité est invoquée, que celle forgée auprès d'autres employeurs*** *» (La Semaine Juridique Social n° 4, 23 Janvier 2007, 1035 Commentaire par Jean-François Cesaro, Professeur à l'Université François Rabelais – Tours).*

- **3° les diplômes :**

La seule différence de diplôme ne permet de justifier une disparité que si la possession d'un diplôme atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée (Cass. soc., 13 nov. 2014, n° 12 20.069 et n° 13-10.274, FS-P+B, SA Microturbo c/ M. C. : JurisData n° 2014-027184).

Pour autant, encore faut-il être en mesure d'établir devant le juge que le diplôme atteste de compétences ou connaissances spécifiques et qu'elles servent utilement à exercer la fonction occupée.

Si la spécificité des connaissances peut facilement être établie, il en est différemment de leur utilité.

À ce titre, **la charge de la preuve incombe à l'employeur, lequel devra identifier le domaine ou la matière exercée par son salarié au travers du poste occupé pour ensuite établir en quoi le diplôme permettrait d'exercer utilement les fonctions.**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

L'appréciation du critère est réalisée in concreto par les juges qui contrôlent la « réalité et la pertinence » des justifications apportées par l'employeur.

La Cour de cassation confirme l'analyse des juges du fond :

« l'expérience acquise pendant plus de vingt ans par le salarié au sein de la société compensait très largement la différence de niveau de diplôme invoquée » ;

« la détention du diplôme d'ingénieur, dont il n'était pas démontré qu'il était utile à l'exercice de la fonction occupée par les salariés, n'était pas de nature à justifier la disparité de traitement litigieuse ».

Il convient donc d'apprécier au cas par cas si des critères objectifs permettent de justifier une différence de traitement entre plusieurs salariés en comparant les situations.

La preuve d'une différence objective de traitement :

Quand le salarié qui se prétend désavantagé apporte des éléments faisant ressortir que la comparaison avec d'autres salariés de l'entreprise qui exécutent une prestation de travail égale ou d'égale valeur révèle qu'il est moins rémunéré qu'eux, **c'est à l'employeur de rapporter la preuve que la différence de traitement est fondée sur une justification objective**, Soc. 13

janvier 2004, Bull. V. no 1).

La Cour de cassation exerce toutefois un contrôle sur les déductions tirées par les juges du fond de leurs constatations, le principe d'égalité de traitement ne pouvant s'appliquer en l'absence de similarité ou d'identité de situations entre le demandeur et le salarié auquel il se compare (Soc., 4 avril 2018, pourvoi no 16-27.703 et suivants, P + B).

Si l'appréciation des éléments de fait relève de leur pouvoir souverain, la déduction qui en est tirée fait l'objet d'un contrôle lourd par la Cour de cassation (Soc., 9 décembre 2015, pourvois no 14-24.948 à no14-24.951, no 14-24.953, Bull. 2015, V, no 250).

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Ainsi, **le principe "à travail égal, salaire égal" ne prohibe pas toute différence de rémunération entre salariés occupant un même emploi, mais impose que ces différences soient justifiés par des éléments objectifs.**

Il en résulte que les décisions de l'employeur à cet égard ne peuvent être discrétionnaires, mais doivent **reposer sur des critères objectifs et vérifiables** (Soc 2 octobre 2001, no 99-17.577) et c'est à l'employeur qu'il appartient dès lors qu'une différence de traitement est démontrée par le salarié, de la justifier par des critères objectifs (Soc 26 novembre 2002, no 354).

Critères dont la chambre a posé qu'ils pouvaient justifier l'octroi d'un avantage particulier au profit de certains salariés, à la condition que cet avantage profite à tous les salariés placés dans une situation identique et que les conditions d'attribution de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables. (Soc 18 janvier 2000, no98-44.745, Bull no25; Soc 27 mars 2007, no05-42-587; Soc., 10 décembre 2008, pourvoi no 07-41.879).

3- Procédure

N'ayant pas trouvé satisfaction des les explications de l'employeur et estimant que les différences de traitement n'étaient justifiées par aucun critère objectif, Madame C a saisi le Conseil de Prud'hommes de Rouen.

a) Conseil de Prud'hommes

Le Conseil de Prud'hommes a renvoyé l'affaire devant la formation de départage.

Par jugement de départage du 8 décembre 2017, le Conseil de Prud'hommes de Rouen a rejeté les demandes formées par Madame C à l'encontre de son employeur.

Appel a été interjeté par la salariée.

b) Cour d'appel de Rouen

La Cour d'appel de Rouen, par arrêt du 7 janvier 2021 (RG 18/00201), a examiné les situations des salariées ayant un salaire supérieur à Madame C et a estimé que l'employeur ne justifiait pas des différences de traitement opérées.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

La Cour considère donc que l’inégalité de traitement est injustifiée.

La Cour d’appel a jugé que la salariée présentait des éléments susceptibles de caractériser une inégalité de traitement en matière de salaire et comparant la situation de la salariée avec des salariées occupant des postes similaires ou de valeur égale, elle a recherché si l’employeur rapportait la preuve d’éléments objectifs, pertinents et matériellement vérifiables justifiant de la différence de salaire lors de l’engagement respectif des salariées.

La Cour d’appel a jugé que les salariées étaient dans une situation comparable et que la différence n’était pas objectivement justifiée, au regard de l’exigence fixée par l’employeur d’une durée d’expérience supérieure à trois ans, les deux salariée étaient dans une situation identique et la Cour d’appel a pu juger que la différence de salaire faite au moment de l’engagement n’était pas justifiée par une situation différente.

Enfin, la Cour d’appel a souverainement apprécié que le diplôme de Mme T, même s’il était de valeur supérieure à celui de Mme C, n’attestait pas de connaissances particulières au regard de la fonction occupée.

La Cour d’appel a donc estimé qu’au regard des missions à accomplir, la formation, le diplôme de doctorat n’avait pas plus de pertinence que celui de maîtrise.

Il s’agit d’une interprétation souveraine des faits et des circonstances qui ne saurait être revue à hauteur de cassation.

Le jugement rendu par le Conseil de Prud’hommes de Rouen a donc été infirmé.

La Cour d’appel a condamné l’employeur à verser à l’employée un rappel de salaire rétroactif remontant à 2014, outre des dommages et intérêts et article 700 du CPC.

L’employeur a formé un pourvoi en cassation.

c) Cour de cassation

La Chambre sociale de la Cour de cassation a rejeté le pourvoi par arrêt rendu le 11 mai 2022 (pourvoi D 21-12.691), en entérinant les principes dégagés par la Cour d’appel et son appréciation, concernant notamment les critères objectifs, les diplômes et la charge de la preuve.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

En conclusion, le principe de l'égalité de salaire pour des salariés placés dans une situation identique est aujourd'hui bien établi.

Les critères d'appréciation des différences objectives de traitement (ancienneté, expérience, diplômes…), ainsi que concernant la charge de la preuve, sont définis avec précision par la Cour de cassation.

Même si les juridictions Prud'hommales peuvent être dépassées par ces nombreuses règles juridiques, souvent méconnues et complexes dans leur appréhension et leur mise en œuvre, l'appréciation du respect du principe est prise au sérieux par les juridictions supérieures qui appliquent avec rigueur les principes établis et constants.

La Cour de cassation assure un contrôle strict sur les constatations et déductions des juges du fond.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés