



Égalité de traitement en matière salariale : l'exclusion des « carried interest »

Commentaire d'arrêt publié le 30/11/2020, vu 1368 fois, Auteur : [Me Jérémie DUCLOS](#)

Dans un arrêt du 12 novembre 2020 (n° 18-23.986), publié au bulletin, la chambre sociale de la Cour de cassation a précisé les contours de l'égalité de traitement en matière salariale.

Dans un arrêt du 12 novembre 2020 (n° 18-23.986), publié au bulletin, la chambre sociale de la Cour de cassation a précisé les contours de l'égalité de traitement en matière salariale en excluant les parts de « *carried interest* » de l'assiette de la rémunération.

Cette affaire concernait une salariée directrice d'investissement au sein d'une société exerçant une activité de gestion de fonds communs de placement dans l'innovation qui soutenait avoir été victime d'une inégalité de traitement dans le versement de sa rémunération. Déboutée en appel de sa demande en paiement d'un rappel de rémunération, elle a formé un pourvoi en cassation.

A l'appui de son pourvoi, elle soutenait que, pour la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre salariés exerçant les mêmes fonctions de directeur d'investissement dans une société financière, les revenus des « *carried interest* », issus de la plus-value dégagée lors de la liquidation de fonds communs de placement gérés par leur employeur, ne devaient pas être prise en compte dans la rémunération respective des salariés en comparaison.

Rappelons qu'aux termes du principe « *à travail égal, salaire égal* », affirmé dans le célèbre arrêt Ponsolle (Cass. Soc., 29 octobre 1996, n° 92-43.680), l'employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre ses salariés, ce qui implique de prendre en compte tous les éléments de rémunération liés à l'exécution de la prestation de travail qui constituent la contrepartie directe ou indirecte du travail fourni.

Selon la demanderesse au pourvoi, les revenus des « *carried interest* » constituaient des revenus aléatoires, provenant d'un investissement financier personnel volontaire du salarié, à risque, réalisé au moyen de ses deniers personnels, indépendants de son activité et de son départ éventuel de l'entreprise, et qui ne sont pas versés par l'employeur, de sorte qu'ils ne sont ni par leur cause, ni par leur objet, la contrepartie du travail fourni.

La juridiction d'appel considérait au contraire que, pour l'application du principe « *à travail égal salaire égal* », la comparaison entre les salariés devait être effectuée en tenant compte de l'ensemble des avantages liés à leur emploi, incluant les revenus procurés à la liquidation des parts de « *carried interest* » éventuellement souscrites dans les fonds communs de placement gérés par leur employeur.

La Cour de cassation devait donc trancher la question de savoir si les revenus des « *carried interest* » entraient dans l'assiette de la rémunération servant de référence à l'application du principe d'égalité de traitement en matière salariale.

Elle rappelle dans un premier temps les dispositions de l'article L. 3221-3 du code du travail selon lesquelles constitue une rémunération le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en

nature, par l'employeur au salarié, en raison de l'emploi de ce dernier.

Elle réfute ensuite la position des juges du fond selon laquelle dès lors qu'il s'agit d'un avantage réservé aux membres des équipes de gestion sur un mode d'actionnariat salarié consistant en des titres attribués, en plus de la rémunération, aux salariés et aux dirigeants, afin de les intéresser à la réussite des investissements, les parts de « *carried interest* » doivent à ce titre être prises en compte pour évaluer la situation d'inégalité de traitement.

La Cour de cassation considère au contraire que les parts de « *carried interest* » ne constituaient ni un élément de rémunération versé par l'employeur, en tant que contrepartie du travail fourni, ni un avantage directement ou indirectement payé par l'employeur au salarié, en espèces ou en nature en raison de l'emploi de ce dernier.

La solution retenue doit être approuvée si l'on s'en tient à la lecture stricte des termes de l'article L. 3221-3 du code du travail qui définissent la rémunération comme une contrepartie du travail fourni et non comme la contrepartie de l'intéressement du salarié à la performance des investissements réalisés par les fonds communs de placement, ce qui ne constitue pas plus un avantage payé par l'employeur en raison de l'emploi du salarié, au sens du même texte.

Jérémy DUCLOS
Avocat à la Cour

<https://www.duclos-avocat.com/>