



TOUS LES JOURS, TOUTE L'INFO

Droits - Rémunérations - Appliquer la règle «A travail égal, salaire égal»

Par Demnard-Tellier Isabelle, publié le 23/01/1997

La Cour de cassation a érigé la formule en règle de droit. Mais les conditions de son application restent délicates.

Jusqu'à présent, les tribunaux reconnaissaient le droit pour l'employeur d'agir avec une certaine liberté dans la fixation des salaires de manière individualisée, qu'il s'agisse de déterminer leur montant ou leur évolution. Par un arrêt retentissant du 29 octobre 1996, la Cour de cassation érige en règle de droit la formule «A travail égal, salaire égal».

En l'espèce, une personne embauchée en qualité de secrétaire administrative, puis de secrétaire de direction, avait saisi le conseil de prud'hommes au motif, notamment, que son salaire était inférieur à celui d'autres secrétaires qui effectuaient un travail comparable. La salariée réclamait un rappel de salaire à ce titre. Le conseil de prud'hommes a condamné l'employeur, en considérant que la formule «A travail égal, salaire égal» devait être appliquée dans toutes les hypothèses et que, par voie de conséquence, l'employeur devait assurer l'égalité de rémunération entre deux salariés ayant un travail identique. La Cour de cassation approuve le conseil de prud'hommes d'avoir statué ainsi.

L'application du principe

En considérant que la règle de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes est une application de la règle plus générale «A travail égal, salaire égal», la Cour de cassation étend donc l'égalité de rémunération entre salariés du même sexe et ayant un poste comparable. A ce titre, cette décision est louable, le principe qu'elle confirme n'étant pas critiquable en soi. En revanche, son application peut se révéler problématique. Quels sont en effet les critères à prendre en compte pour considérer qu'il y a travail égal?

On peut tout d'abord se reporter aux critères posés pour l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Ont valeur égale les travaux qui exigent des connaissances professionnelles, diplômes, expériences identiques, responsabilités ou charges physiques nerveuses de niveau identique ou comparable. La Cour de cassation évoque pour sa part la nécessité que les salariés soient placés dans une situation identique. C'est en application de ces règles qu'elle avait considéré, le 19 février 1992, que dans un couple de gardiens l'épouse devait recevoir une rémunération identique à celle de son mari, dès lors que les deux époux accomplissaient, en la même qualité, le même travail.

A l'inverse, cette même Cour avait décidé, en mars 1989, qu'il n'y avait pas discrimination lorsque la différence de la rémunération d'une salariée avec l'un de ses collègues masculins s'expliquait par des travaux supplémentaires effectués par celui-ci.

Il paraît donc clair, et ceci ne semble pas pouvoir être remis en question, que les différences de tâches à accomplir et les niveaux de responsabilité sont des critères objectifs permettant d'individualiser la rémunération. En revanche, l'ancienneté n'est plus à elle seule un critère dès lors qu'elle est prise en compte grâce à une prime distincte du salaire de base. Or cela est souvent le cas, notamment par application des conventions collectives.

Les critères individuels de différence

Est-ce à dire, par ailleurs, que le critère de la qualité du travail ou de la compétence ne serait plus pris en compte? Cela paraît inconcevable et ce n'est d'ailleurs pas ce que semble dire l'arrêt de la Cour de cassation. En effet, les juges ont relevé que la salariée en question accomplissait le même travail qu'une autre personne et percevait une rémunération moindre, mais que l'employeur n'avait pas d'autre justification à fournir pour expliquer cette situation que la différence d'ancienneté. La Cour laisse clairement entendre qu'un autre motif aurait pu parfaitement être admis. Rien ne permet donc en l'état d'écarter la possibilité d'invoquer la qualité du travail pour expliquer une différence de rémunération.

La charge de la preuve

Il appartient à l'employeur de justifier l'inégalité de rémunération invoquée. Le juge formera sa conviction au vu des éléments fournis par l'employeur et de ceux présentés par le salarié. Et c'est là qu'intervient la difficulté.

En effet, à poste équivalent ou égal, il peut indiscutablement y avoir des différences importantes dans la qualité du travail fourni. Or cela peut s'apprécier au quotidien par un ensemble de faits qu'il n'est pas forcément possible d'étayer par des preuves physiques et concrètes. Autant il est envisageable, bien que fastidieux et nuisible aux relations de travail, de garder un double des documents comportant des erreurs ou de mauvaise qualité, par exemple, de mettre en place des systèmes de comptage pour quantifier le travail fourni, autant il est impossible de démontrer la qualité des propos tenus.

Or l'individualisation de la rémunération n'est-elle pas le plus sûr moyen de pouvoir précisément récompenser une différence de qualité du travail fourni, voire une particulière loyauté et une efficacité de la collaboration qui relèvent plutôt d'un comportement général que de faits précis?

Les critères de la vie économique

Aujourd'hui, beaucoup d'entreprises doivent fixer les rémunérations ou les plans d'embauche de l'année à venir. Des interrogations peuvent surgir sur la mise en pratique du principe édicté par la Cour de cassation. Il semble légitime de penser que la comparaison doit se faire, toutes choses étant égales par ailleurs. C'est ainsi que la situation du travail devrait être examinée par rapport à l'entreprise et à son marché.

La valeur du travail est mouvante dans le temps. Ainsi l'application de l'arrêt ne doit-elle pas conduire à la situation paradoxale suivante: un travail payé 12 000 F par mois il y a quelques années peut ne plus valoir actuellement que 8 000 F. L'entreprise, pour rester compétitive dans son marché, ne pourra pas embaucher moyennant une rémunération de 12 000 F. L'y obliger, c'est lui faire renoncer à recruter et donc nuire à l'emploi.

Ce n'est sans doute pas ce à quoi conduit la décision de la Cour de cassation, puisque celle-ci rappelle que les salariés doivent être placés dans une situation identique. On doit pouvoir considérer que la valeur du travail sur le marché de l'entreprise au moment de l'embauche permet d'établir une distinction.

Me Isabelle Demnard-Tellier, avocate à la cour, cabinet Alain Bensoussan