

DROIT ET DEVOIR

Que signifie le principe "A travail égal, salaire égal" ?

Article de Serge PRINCE AGBODJAN, Chargé des Affaires Juridiques au CIPB.



Un employeur pourrait estimer que la seule contrainte existant dans une négociation salariale (à l'occasion d'une embauche ou d'une promotion, par exemple) est la volonté du salarié. L'un propose tant, l'autre veut tant: ils se mettent d'accord entre eux. Ce serait logique puisqu'il n'y a que deux parties au contrat. Or, tel n'est pas exactement le cas.

L'employeur doit garder à l'esprit le principe "A travail égal, salaire égal". Nous avons tous, au moins une fois déjà, entendu cette formule.

Mais, que signifie-t-elle exactement? A-t-elle une quelconque valeur juridique?

Origine du principe: la non-discrimination entre les salariés

Le principe "A travail égal, salaire égal" trouve sa source dans le principe plus vaste de la non-discrimination entre les salariés.

Ainsi, l'article L. 122-45 du Code du Travail prévoit l'interdiction d'une différence de raison de l'origine, du sexe, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la situation de famille, des caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme ou en raison de l'état de santé ou du handicap.

La législation béninoise sur la question : Article 208 du Code de travail/article 61 de la Convention collective Générale du Travail.

Portée juridique

La Cour de cassation a généralisé ce principe et considère que des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale, et se trouvant dans une situation rigoureusement identique, doivent en principe recevoir une rémunération identique.

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 (article L. 140-2 du Code du Travail).

Néanmoins, ce principe de non-discrimination doit se combiner avec le principe de libre fixation des salaires par l'employeur, dont il constitue une limite. Il ne s'oppose pas à ce que l'employeur, dans l'exercice de son pouvoir de direction, détermine des rémunérations différentes pour tenir compte des compétences et des capacités de chaque salarié, de la nature des fonctions ou des conditions de leur exercice.

L'employeur peut donc attribuer une rémunération différente à des salariés effectuant le même travail ou un travail de valeur égale, s'il justifie par des raisons objectives et matériellement vérifiables cette différence de salaires.

Application au sein de l'entreprise

Des salariés effectuant un même travail ne peuvent percevoir une rémunération différente que si cette différence est justifiée par des différences d'ancienneté, de qualification, de compétence, de responsabilité, de productivité, etc.

Il est bien évident qu'un salarié avec 10 ans d'ancienneté pourra avoir un salaire supérieur à celui du nouvel embauché.

De même, le commercial qui a des résultats bien supérieurs aux autres pourra se voir récompenser d'une rémunération supérieure.

Enfin, le diplômé BAC+5 se verra fort logiquement attribué des appointements supérieurs à un non-diplômé.

Mais, la jurisprudence a également considéré comme objectives et matériellement vérifiables des différences de salaires pour des salariés exécutant le même travail ou un travail de valeur égale dans les cas suivants:

- un salarié, engagé postérieurement à la mise en œuvre d'un accord collectif organisant le passage d'une rémunération au pourcentage à une rémunération au fixe, ne se trouve pas dans une situation identique à celle des salariés présents dans l'entreprise à la date de conclusion dudit accord et subissant, du fait de la modification de la structure de leurs rémunérations, une diminution de leur salaire de base que l'attribution d'une indemnité différentielle a pour objet de compenser (Cour de cassation, 31 octobre 2006) ;
- lorsque les promotions internes sont, en application d'un accord d'entreprise, soumises à une procédure de reconnaissance des compétences par un jury indépendant, le salarié qui n'a pas été admis par le jury en 2000 et qui n'a ensuite plus fait acte de candidature, ne peut se comparer avec des salariés ayant été admis par le même jury (Cour de cassation, 17 octobre 2006) ;
- le principe "à travail égal, salaire égal n'a vocation à s'appliquer qu'à l'égard des salariés d'une même entreprise (Cour de cassation, 12 juillet 2006) ;
- le statut d'intermittent du spectacle d'une salariée, et son ancienneté non prise en compte par ailleurs, pouvaient justifier à son seul profit la différence de rémunération (Cour de cassation, 28 avril 2006) ;
- un salarié, engagé postérieurement à la mise en œuvre d'un accord collectif de réduction du temps de travail, ne se trouve pas dans une situation identique à celle des salariés présents dans l'entreprise à la date de

conclusion dudit accord et ayant subi une diminution de leurs salaires de base, consécutive à la réduction de la durée du travail, diminution que l'attribution de l'indemnité différentielle a pour objet de compenser (Cour de cassation, 1^{er} décembre 2005).

Les situations sont donc multiples et doivent être évaluées au cas par cas.

Conclusion

Si l'employeur garde la possibilité d'individualiser les rémunérations, il devra néanmoins faire attention à ce que les différences de salaires s'appuient sur des éléments juridiquement objectifs et vérifiables. Il en va de même pour les versements de primes en fin d'année.

A défaut, le salarié sera fondé à solliciter un rappel de salaire par comparaison avec ses collègues effectuant le même travail ou un travail de valeur égale, des intérêts de retard et, éventuellement, des dommages et intérêts.

Employeurs, gardez-vous bien d'augmenter son salaire à un salarié que vous aimez bien, si cette option n'est pas justifiée par des éléments objectifs et vérifiables. L'addition pourrait être salée!

Rédigé par :

M. Serge PRINCE AGBODJAN,
Doctorant en droit, rattaché au Bureau d'Economie
Théorique et Appliquée (BETA) de Nancy II/France,
Juriste Fiscaliste,
Auditeur Qualité International (IRCA),
Senior Juriste d'entreprise,
Membre de l'Association Française des Juristes
d'Entreprise (AFJE).