



NOVEMBRE 2011 N°1

Site Internet : <http://solidairesassurances.free.fr>

## A travail égal, salaire égal

Depuis plusieurs années, la Cour de cassation met de l'ordre dans les conditions d'application du principe « à travail égal, salaire égal ». Non pas pour interdire à l'employeur de rémunérer différemment ses salariés, mais simplement pour éviter la « discrimination salariale » au sein d'une même entreprise. En substance, les salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale, et se trouvant dans une situation identique, doivent en principe recevoir une rémunération identique. **C'est ainsi que 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.**

Pour autant, ce principe de non discrimination doit se combiner avec le principe de libre fixation des salaires par l'employeur, ce qui signifie que ce dernier peut dans l'exercice de son pouvoir de direction déterminer 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. **La Cour de cassation admet donc que l'entreprise attribue une rémunération différente à des salariés effectuant le même travail ou un travail de valeur égale si elle justifie par des raisons objectives et matériellement vérifiables cette différence de salaire.**

« Une différence de traitement entre des salariés placés dans la même situation doit en effet reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ». Cass. soc. 15 mars 2007 n° 05-42894. La Cour de Cassation ajoute que les juges doivent « rechercher concrètement si les différences de rémunération constatées étaient justifiées en l'espèce par des raisons objectives matériellement vérifiables ».

« Si l'employeur peut accorder des avantages particuliers à certains salariés, c'est à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique puissent bénéficier de l'avantage ainsi accordé, et que les règles

déterminant l'octroi de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables ». Cass. soc. 18 janvier 2000 n° 98-44745 et n° 98-44753 et plus récemment, Cass. soc. 27 mars 2007 n° 05-42587.

Au sujet de l'attribution de primes il a été jugé que « l'employeur ne peut opposer son pouvoir discrétionnaire pour se soustraire à son obligation de justifier de façon objective et pertinente, une différence de rémunération ». Cass. soc. 30 avril 2009 n° 07-40527

La seule différence de diplômes, alors qu'ils sont d'un niveau équivalent, ne permet pas de fonder une différence de rémunération entre des salariés qui exercent les mêmes fonctions, sauf s'il est démontré par des justifications, dont il appartient au juge de contrôler la réalité et la pertinence, que la possession d'un diplôme spécifique atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée. **Selon Cass. Soc. 16 décembre 2008 N° 07-42.107.**

### La charge de la preuve du non respect du principe « à travail égal salaire égal »

« En application de l'article 1315 du Code civil, s'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe "à travail égal, salaire égal" de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération, **il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs justifiant cette différence** ». Cass. soc. 25 mai 2005 n° 04-40169.

« Il incombe à l'employeur, s'il conteste le caractère discriminatoire du traitement réservé au salarié qui a soumis au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de rémunération, d'établir que la disparité de situation constatée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ». Cass. soc. 10 octobre 2000 n° 98-41389.

En fin de compte, c'est au juge qu'il revient de vérifier la réalité et la pertinence des raisons invoquées par l'employeur pour justifier la différence de traitement. Cass. soc. 22 octobre 2008 n°06-46215.

**Si vous considérez être dans une telle situation, n'hésitez pas à contacter vos représentants**

**SOLIDAIRES ASSURANCES.** Ils à votre disposition pour vous aider à faire valoir vos droits. Le dossier complet est disponible sur notre site : <http://solidairesassurances.free.fr> à partir du lien documentation (sous lien jurisprudences).

## Surveillance, tension, agressivité : le harcèlement est caractérisé

**Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral** qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.



Dans une affaire, une secrétaire technique, après avoir été déclarée inapte à tout poste dans l'entreprise par le médecin du travail, a été licenciée pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement. Suite à cela, la salariée saisit le juge afin qu'il déclare son licenciement nul pour harcèlement moral.

L'employeur estime que la salariée n'établit aucunement avoir fait l'objet d'actes précis et répétés de nature à faire présumer qu'elle a été victime de harcèlement moral. En effet, la salariée se plaint d'avoir fait l'objet d'actes constitutifs de harcèlement moral à des dates où elle se trouvait en arrêt de travail pour maladie, avant d'être déclarée inapte à tout poste de travail. En outre, il estime qu'il ne lui incombe pas d'établir l'origine de l'état dépressif d'un salarié qui prétend avoir été victime de harcèlement.

**Les juges constatent** que les relations de la salariée avec une collègue, déjà difficiles antérieurement, se sont dégradées à partir du moment où elles ont été placées sous la subordination du même chef de service, cette dernière la surveillant, vérifiant sans cesse son travail dans le but de chercher l'erreur, lui retirant sans motif des tâches pour les distribuer à d'autres, entretenant une tension permanente et une agressivité justifiant l'organisation de réunions par la direction. Les juges constatent en outre que des certificats médicaux attestent de l'apparition d'un état de stress au travail, puis d'un état dépressif lié à l'existence de relations professionnelles conflictuelles.

**La salariée établit la matérialité de faits laissant présumer l'existence de harcèlement moral alors que l'employeur ne rapporte pas la preuve que ces éléments sont justifiés par des circonstances étrangères à tout harcèlement.**

Le harcèlement moral est bien caractérisé et le licenciement est nul.

**Ce qu'il faut retenir :** Selon les dispositions de l'article L.1152-3 du Code du travail toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des

dispositions définissant des agissements de harcèlement moral subis par le salarié, toute disposition ou tout acte contraire est nul. Dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

**Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2011. N° de pourvoi : 10-13880.**

**Si vous êtes vous-même victime d'un harcèlement, n'hésitez pas à contacter les représentants du Syndicat National Solidaires Assurances présents dans votre entreprise.**

Rendez-vous dans notre prochain numéro qui paraîtra en janvier 2012.

**Dans nos liens favoris : le blog de Thierry RENARD <http://www.droit-travail.org/>**

**Thierry RENARD est Avocat. Il a d'abord été responsable des questions juridiques pendant vingt ans pour le syndicat SUD PTT dont il est un des fondateurs, puis pour l'Union syndicale SOLIDAIRES.**

**Il a acquis une très grande expérience en matière de contentieux du travail individuel et collectif, en droit public et en droit privé.**

**Veille Juridique Solidaires Assurances :  
Jean Pierre MEO**

**☎ 06 74 79 96 03**

**Email : [assurances@solidaires.org](mailto:assurances@solidaires.org)**

**Publication : Jean Pierre MEO**