



Rigoureux et Créatif
Précis et Imaginatif

FICHE CONSEIL

**L'égalité de traitement
entre les salariés :
concrètement qu'est-ce que
cela signifie ?**

Membre du Groupe **SOREGOR** et du réseau international **TGS GLOBAL**

Tour d'horizon et points de vigilance



Nos fiches conseils ont pour objectif de vous aider à mieux appréhender les notions

• **comptables** • **fiscales** • **juridiques** • **sociales** • **de gestion**



Annœullin
03 20 58 92 92

Gravelines - Dunkerque
03 28 23 19 24

Lens
03 21 78 55 68

Orchies
03 28 77 87 97

Seclin
03 20 90 04 02

Wasquehal
03 20 81 92 81



Si la fixation des salaires et des avantages alloués aux salariés est libre : il s'agit d'une liberté très encadrée.

En effet, tout employeur se doit de respecter :

- ▶ Les dispositions légales relatives au SMIC
- ▶ Les minima conventionnels fixés par les conventions collectives.

Au-delà, il est soumis au respect du principe d'égalité de traitement en vertu duquel l'employeur ne peut pas pratiquer de différence de rémunération et d'octroi d'avantages entre des salariés placés dans une situation identique sauf à devoir les justifier par des raisons objectives : la différence n'est donc libre que si elle procède d'un motif susceptible de la justifier.

Ce principe est plus connu sous l'adage « à travail égal, salaire égal » (mais le principe d'égalité de traitement va bien au-delà du salaire !).

Essayons d'y voir plus clair et de :

- ▶ Mieux cerner le contenu du principe d'égalité de traitement
- ▶ Appréhender le mode opératoire pour pouvoir justifier d'éventuelles différences de traitement par des raisons objectives
- ▶ Savoir comment s'organiser en interne.

CONSEIL



« A travail égal, salaire égal » quel est le contenu du principe d'égalité de traitement ?

Pour savoir si le principe d'égalité de traitement est respecté, il faut comparer :

- ▶ Le salaire et les avantages alloués aux salariés
- ▶ Au travail fourni

Et il convient que pour des salariés placés dans une situation identique les salaires et avantages alloués soient les mêmes.

Il nous faut donc répondre à 2 éléments :

- ▶ Qu'est-ce qu'un salaire égal ?
- ▶ Qu'est-ce qu'un travail égal ? (salariés placés dans une situation identique)

Notion de salaire égal

La rémunération (totalité de la rémunération)

- ▶ Salaire de base
- ▶ Primes
- ▶ Avantages en nature
- ▶ Rémunération variable

+

Les avantages liés au poste ou fonction occupé (avantages annexes ou accessoires)

- ▶ Utilisation d'un véhicule de fonction
- ▶ Remboursement de frais kilométriques
- ▶ Octroi de jours de congés supplémentaires
- ▶ Titres restaurant

Et les primes
discrétionnaires ?

Aussi

Illustration

Bonus d'un analyste financier diminué puis supprimé contrairement aux autres salariés
« l'employeur ne peut opposer son pouvoir discrétionnaire pour se soustraire à son obligation de justifier une différence de rémunération » (Cass. soc. 30/04/2009, n° 07-40527)



Notion de travail égal (ou de valeur égale)

Salariés placés dans une situation identique
c'est-à-dire réalisant

Un travail égal

Dans ce cas on s'attache aux **classifications professionnelles**

Un travail de « valeur » égale

Dans ce cas on s'attache à la **comparabilité des fonctions occupées** (approche plus qualitative)

Lorsqu'un contentieux survient sur ce sujet, la Cour de Cassation procède au cas par cas sur la base d'un faisceau d'indices servant à déterminer si le travail fourni peut être considéré comme égal ou de valeur égale.

Essayons de préciser cette notion de travail égal ou de valeur égale (salariés placés dans une situation identique).

Notion de travail égal ou de valeur égale

Référence au poste de travail

Exemple

Si un salarié a un coefficient identique, une même qualification et une ancienneté comparable à ceux des autres salariés de l'entreprise, il accomplit un même travail et doit avoir la même rémunération (Cass. soc. 15/12/1998 n° 55-43630)

Référence aux fonctions occupées

Doit-on se limiter à des fonctions strictement identiques ou étendre à des fonctions similaires ?

Exemple

1 DRH percevant une rémunération < aux autres directeurs revendique une inégalité de traitement

Approche identique

(Cass. soc. 26/06/2008 et 02/02/2017)

L'appartenance à la catégorie des emplois de direction ne suffit pas à établir que le travail est de même valeur

Connaissances requises et responsabilités ne sont pas **identiques**

Approche similaire

(Cass. soc. 06/07/2010 n° 09-40021)

Même si les fonctions ne sont pas identiques, dès lors qu'elles sont de valeur égale, l'égalité de traitement doit être respecté :

- ▶ Même niveau hiérarchique
- ▶ Capacités comparables
- ▶ Charge nerveuse de même ordre
- ▶ Responsabilités d'importance comparable

On est donc passé d'identique à similaire (de même valeur)



Comment justifier une différence de traitement ?

La différence de traitement n'est pas interdite.


Mais pour des salariés placés dans une situation identique, elle doit être justifiée par des raisons :

- ▶ Objectives
- ▶ Pertinentes
- ▶ Etrangères à toute discrimination

Donc matériellement vérifiables

Vous devez donc être en mesure :

- ▶ D'assurer un traitement commun aux salariés placés dans une situation identique
- ▶ De justifier les éventuelles différences de traitement par des raisons objectives.

|  Peut justifier une différence de traitement | Sous condition | |
|---|---|--------------------------------------|
| ▶ Le diplôme | D'être nécessaire à l'exercice des fonctions occupées | Cass. Soc. 17/03/2010 n° 08-43088 |
| ▶ L'ancienneté | De ne pas être déjà prise en compte dans une prime spéciale | Cass. Soc. 03/06/2009 n° 07-42952 |
| ▶ L'expérience | D'être justifié objectivement donc avec des preuves vérifiables | |
| ▶ La qualité du travail fourni | D'être justifié par des éléments objectifs vérifiables | Cass. Soc. 08/11/2005 n° 03-46080 |
| ▶ La technicité particulière du poste | D'être objectivement démontrable | Cass. Soc. 08/01/2003 n° 00-41228 |
| ▶ La charge de responsabilités spécifiques | D'être objectivement démontrable | Cass. Soc. 14/12/2010 n° 09-67867 |
| ▶ La performance | D'obéir à des critères objectifs et vérifiables | Cass. Soc. 18/01/2000 n° 98-44745 |

Ces exemples ne sont pas exhaustifs mais constituent une illustration de la problématique.

Des différences de traitement entre catégories professionnelles sont-elles possibles ?

Si des différences sont mises en place par accord collectif **elles sont présumées justifiées** à charge donc de celui qui constate la différence d'apporter la preuve de sa non justification.

Par contre, si ces différences ont été mise en place unilatéralement par l'employeur dans ce qui peut constituer un usage, elles doivent être justifiées par des raisons objectives et la charge de la preuve incombe dans ce cas à l'employeur.



Comment s'organiser pour limiter le risque de contentieux ?

Pour être en mesure de prouver le respect du principe d'égalité de traitement ou être en capacité de justifier **objectivement** une différence de traitement il convient de réfléchir et de mettre en place :

- ▶ Un système de rémunération cohérent et équilibré (on rémunère quoi et comment ➔ recherche de l'équilibre entre contribution et rétribution)
- ▶ Un système de contrôle et d'évaluation du travail fourni (mode et critères d'évaluation, administration de la preuve)



Pour justifier de l'égalité de traitement et des éventuelles différences objectives et ainsi éviter les contentieux, tout au moins les prévenir ou dans le cas contraire d'être en mesure d'administrer la preuve en cas de conflit nous vous recommandons :

| De veiller | Pistes de solution |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">▶ A une bonne connaissance des postes occupés et des fonctions assurées▶ Au contenu des missions confiées▶ Aux évolutions dans le temps des qualifications▶ Aux modalités de fixation de la rémunération | <ul style="list-style-type: none">▶ Cartographie des postes et des fonctions▶ Fiches de postes ou de fonctions▶ Plan de formation, entretien professionnel (obligatoire)▶ Grille de rémunération et si bonus de performance fixation d'objectifs réalistes mesurables et atteignables (SMART) |
| <ul style="list-style-type: none">▶ A la mesure du volume de travail▶ A évaluer objectivement le travail accompli▶ A dialoguer, échanger, expliquer | <ul style="list-style-type: none">▶ Gestion des temps et / ou de la charge de travail▶ Conception d'un système d'évaluation périodique des salariés▶ Entretiens d'évaluation |

Au-delà des éventuels contentieux, ces outils vous aiderons à mieux gérer vos ressources humaines et faciliterons les échanges, les explications et permettrons de développer un climat harmonieux toujours recherché et bénéfique pour votre activité.

Nous sommes à votre disposition pour vous accompagner sur ces différents sujets.

TRIGONE
CONSEIL



Recommandations



En synthèse...

Comme vous avez pu le constater, le principe d'égalité de traitement (« à travail égal, salaire égal ») exige de tout employeur un examen approfondi de son système de rémunération et des avantages alloués au regard des postes occupés et / ou des missions confiées.

Il s'agit de détecter pour des salariés placés dans des situations identiques ou similaires s'ils sont traités de la même façon ou si tel n'est pas le cas, si les différences sont justifiées par des raisons objectives dont on peut administrer la preuve.

Etre en mesure de le faire, c'est nécessairement recourir à des outils permettant de mieux piloter la gestion des ressources humaines.

Nous avons tenté de vous présenter les bonnes pratiques et nous restons bien évidemment à votre disposition pour tout échange sur ce sujet et tout accompagnement.

Trigone
CONSEIL