

La pratique des augmentations individuelles de salaire face au principe « à travail égal, salaire égal » 232b9

L'essentiel L'attribution d'augmentations individuelles de salaire n'est pas contraire au principe « à travail égal, salaire égal » dans la mesure où l'employeur la justifie par l'existence d'éléments objectifs démontrant que la différence de rémunération qu'elle entraîne entre les salariés occupant le même poste de travail n'est pas discriminante.

Cass. soc., 6 mai 2015, n° 13-25821, ECLI:FR:CCASS:2015:SO00713, Sté PRODIMED c/ M. X, D (rejet pourvoi c/ CA Versailles, 5 sept. 2013), M. Chollet, prés. ; SCP Gatineau et Fattacini, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, av.

Note par
Pierre Le COHU
Conseil en droit social,
FIDERE Avocats

Depuis le fameux arrêt *Ponsolle* (Cass. soc., 29 oct. 1996, n° 92-43680), le principe « à travail égal, salaire égal », qui dérive des articles L. 2261-22,

L. 2271-1 et R. 2261-1 du Code du travail, constitue une pierre angulaire de la jurisprudence dans le domaine de la rémunération.

Mais comment la pratique des augmentations individuelles de salaire, qui contredit quelque peu ce principe, en faisant que, pour un même poste de travail, la rémunération des salariés se différencie en fonction de leurs compétences et résultats respectifs, peut-elle s'appliquer sans encourir la censure des tribunaux ?

La définition du travail égal, donnée par l'article L. 3221-4 du Code du travail, repose uniquement sur des éléments plus ou moins objectifs ne comprenant pas la manière dont le salarié exerce ses fonctions : « 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 et nerveuse ». Une interprétation stricte de cet article aurait pu conduire les juges à prohiber les augmentations de salaire individuelles et à énoncer que tous les salariés tenant un poste identique doivent avoir la même rémunération, quelle que soit la façon dont ils accomplissent leur travail.

La Cour de cassation n'a pas adopté cette interprétation qui aurait eu des conséquences redoutables sur les politiques de rémunération des entreprises. Elle fait droit aux augmentations de salaire individuelles, mais sous certaines conditions.

Il faut, en effet :

- que ces augmentations puissent bénéficier à tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique (Cass. soc., 10 oct. 2013, n°s 12-21167 et 12-21168) ;
- que les règles régissant l'attribution de ces augmentations soient préalablement définies et contrôlables (Cass. soc., arrêts précités) ;
- que l'employeur ne puisse opposer son pouvoir discrétionnaire à son obligation de justifier de façon objective et pertinente une différence de rémunération résultant de ces augmentations (Cass. soc., 30 avr. 2009, n° 07-40527).

L'arrêt commenté se situe dans la droite ligne de cette jurisprudence.

L'employeur, dans le cadre de l'accord résultant de la négociation annuelle sur les salaires effectifs, s'était engagé à procéder à des augmentations de salaire en fonction des performances individuelles correspondant à une enveloppe globale de 3 % du montant des salaires de base du mois de décembre 2008 des salariés concernés. Cet engagement a été respecté. En revanche, aucune augmentation de salaire n'a été attribuée, à ce titre, au personnel du service « Recherche et Développement » compte tenu de ses « performances décevantes ». Un des salariés de ce service saisit les tribunaux aux fins de voir la société condamnée à lui verser des dommages et intérêts au titre d'une discrimination salariale.

Dans ce type de litige, le salarié doit, selon l'article L. 1134-1 du Code du travail, présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, et il incombe à l'employeur de justifier, par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, la différence de rémunération constatée (Cass. soc., 23 nov. 1999, n° 97-42940).

Pour la Cour de cassation, le fait que la cour d'appel ait relevé que le salarié n'avait pas eu d'augmentation individuelle de salaire, en application de l'accord résultant de la négociation annuelle sur les salaires effectifs, alors que d'autres salariés, appartenant à la même catégorie professionnelle, avaient perçu une telle augmentation, montre que le salarié rapportait la preuve d'éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération.

Il revenait alors à l'employeur de démontrer que cette situation était justifiée par des éléments objectifs non discriminants. Or celui-ci, pour sa défense, énonce deux arguments :

– tous les salariés du service auquel appartenait le plaignant n'avaient pas perçu d'augmentation individuelle – ce qui aurait pu aller dans le bon sens car démontrant que la non-attribution de ces augmentations n'était pas spécifique au salarié concerné ;

– cette absence d'augmentation individuelle était due, comme dit précédemment, aux « performances décevantes » du service, argument un peu curieux en ce qu'il introduit une dimension collective dans l'attribution de ces augmentations, sans démontrer si le salarié avait personnellement contribué au manque de qualité de ces performances.

En outre – et c'est là un point capital –, l'employeur, dans l'énoncé de ses arguments, n'a produit aucun élément à l'appui de ses allégations. De ce fait, la Cour de cassation estime qu'il y a là une manifestation du pouvoir discrétionnaire de l'employeur dans l'attribution de ces augmentations individuelles, ce qui est fondamentalement contraire au principe « à travail égal, salaire égal ». En conséquence, elle confirme la décision de la cour d'appel qui avait condamné la société à verser des dommages et intérêts au salarié pour discrimination salariale.