

Retour et précisions sur le principe : « À travail égal, salaire égal ».

Alison Dahan

Docteur en droit, Université Jean Moulin Lyon 3

La cour d'appel de Lyon, en chambre sociale B, a l'occasion dans cette affaire de revenir sur le principe établi par la jurisprudence depuis plusieurs années : « à travail égal, salaire égal ». Le principe doit, selon la jurisprudence, trouver application aux salariés qui sont placés dans une situation identique au regard de l'avantage en cause (Cass. soc., 29 octobre 1996, n° 92-43680).

Ce principe, qui rappelons le, constitue une émanation du principe plus large d'égalité de traitement, a été déterminé et reconnu par la jurisprudence et apparaît désormais consacré comme principe général du droit.

Dans cette affaire, le salarié avait saisi le conseil de Prud'hommes de Bourg-en-Bresse de plusieurs demandes, tenant notamment au paiement de dommages et intérêts pour non-respect de l'égalité de traitement, rappels de salaires et congés payés afférents. Le salarié demandait aussi, sur le même fondement, des dommages et intérêts pour l'absence de remise d'une médaille du travail, sollicitée habituellement par l'employeur. Après avoir vu l'intégralité de ses demandes rejetées par la juridiction prudhommale, le salarié a interjeté appel du jugement rendu dans toutes ses dispositions.

Le salarié estimait en cause d'appel que la société qui l'employait avait violé le principe « à travail égal, salaire égal » dans la mesure où il n'avait pas obtenu la même évolution salariale que d'autres ouvriers employés au même niveau, ni une évolution professionnelle identique dans sa classification. Il reprochait enfin à son employeur de ne pas avoir bénéficié de la médaille du travail qui assortissait une prime (qu'il avait en revanche perçue). L'intégralité des demandes reposait sur la violation du principe jurisprudentiel « à travail égal, salaire égal ».

À l'appui de ses demandes, le salarié apportait des tableaux récapitulatifs et comparatifs avec des salariés dont il estimait qu'ils relevaient de la même catégorie et exécutaient les mêmes prestations ou tâches. Le salarié fournissait également les fiches de paies de salariés dont il estimait relever de la même catégorie professionnelle.

La chambre sociale B de la cour d'appel de Lyon saisit l'occasion de rappeler de manière précise les conditions dans lesquelles le salarié peut prétendre à l'absence de respect du principe « à travail égal, salaire égal ». Ainsi, la juridiction revient avec attention sur les éléments que le salarié doit rapporter pour obtenir satisfaction. La cour d'appel rappelle expressément qu'il appartient au salarié de rapporter des éléments objectifs, pertinents et matériellement vérifiables susceptibles de caracté-

riser une inégalité de rémunération. La preuve doit ainsi être rapportée par le salarié que les salariés étaient dans une situation identique mais n'ont pas perçu la même rémunération. Ce n'est que si les éléments rapportés remplissent les conditions précitées que l'employeur aura l'obligation de prouver que la disparité est justifiée par des éléments objectifs.

La cour d'appel, par un arrêt relativement bien motivé tant en droit qu'en faits, expose dans un premier temps les règles juridiques applicables avec précision, reprenant tant le principe de l'égalité de traitement que le principe « à travail égal, salaire égal » mais elle rappelle également les dispositions du Code du travail qu'elle indique comme « inspirés » des principes précités. La cour analyse par suite les documents fournis par le salarié et relève, de manière efficace, que tant les tableaux récapitulatifs que les fiches de paie transmises des autres salariés ne permettent pas de définir les emplois et les tâches précises. La cour explique également que le salarié aurait dû démontrer qu'il effectuait le même travail ou un travail de valeur égale aux salariés avec lesquels il se comparait. L'argumentation est donc relativement factuelle et la juridiction rappelle qu'il appartient au salarié de rapporter une preuve de la réalité des faits avancés.

Le lecteur retiendra également avec attention que la cour d'appel suit la ligne directrice établie par la Cour de justice de l'Union Européenne (voir notamment CJCE, 11 mai 1999, aff. C-309-97 ; CJCE, 26 juin 2001, aff. C-381-99) qui s'attache d'avantage aux fonctions effectivement exercées, aux qualités particulières ou encore aux responsabilités réellement assumées. C'est pourquoi la chambre sociale B de la cour d'appel de Lyon refuse de considérer que les éléments présentés par le salarié, et notamment les fiches de paies, ont qualité suffisante pour conclure à un travail de valeur égale.

Il est intéressant enfin de relever enfin que la cour d'appel refuse de manière nette de considérer que la « médaille » entre dans le principe « à travail égal, salaire égal » et reprend la justification de l'employeur précisant que la médaille constituait un usage, fondement sur lequel le salarié ne s'était pas basé. La juridiction confirme – de manière tout à fait évidente – que l'on ne peut faire entrer dans le principe « à travail égal, salaire égal » un élément ne constituant pas une rémunération. De plus, la cour indique que la prime dénommée prime de médaille, qui quant à elle constitue bien un élément de rémunération, avait bien été versée au salarié. Il aurait sans doute appartenu au demandeur de baser sa demande sur le fondement du non-respect de l'usage d'entreprise ou encore sur le principe de l'égalité de traitement, plutôt que de tenter de considérer une médaille comme élément de rémunération. La médaille, comme le rappelle la chambre sociale B de la cour d'appel, relève d'un élément honorifique et applique à la lettre le principe qui est, rappelons-le enfin, « à travail égal, salaire égal ».

Arrêt commenté :

CA Lyon, chambre sociale B, 1 juillet 2016, n° 15/01392