



#78

Egalité de traitement : nouvelle brèche en matière de rémunération

Comme tout principe, le sacro-saint « à travail égal, salaire égal » supporte des exceptions.

La règle est bien connue : l'employeur a l'obligation d'assurer la même rémunération aux salariés placés dans une situation identique. Cela y compris entre salariés travaillant dans des établissements différents.

L'exception est tout aussi connue : une différence de traitement entre salariés est possible dès lors qu'elle se fonde sur des raisons objectives, pertinentes et matériellement vérifiables.

Au fil de sa jurisprudence, la Cour de cassation s'est prononcée sur la validité des critères mis en avant par les employeurs pour justifier des différences de traitement.

Constituent ainsi des raisons objectives à une différence de rémunération, les qualités professionnelles du salarié, la pénurie de candidats ou encore l'ancienneté du salarié en l'absence de prime spécifique.

Les disparités du coût de la vie entre différentes zones du territoire peuvent-elles entrer dans cette catégorie ?

Jusqu'à maintenant, il était légitime d'en douter. La jurisprudence avait refusé à plusieurs reprises des différences de traitement fondées sur le niveau de vie.

Le débat est désormais tranché : l'existence d'une disparité du coût de la vie entre des zones géographiques constitue une raison objective et pertinente justifiant une différence de traitement entre des salariés de différents établissements (Cass. Soc. 14 septembre 2016, n° 15-11.386).

Pour la première fois, la Cour de cassation valide ainsi la possibilité de prévoir un barème de rémunération plus favorable pour des salariés d'établissements situés en Ile-de-France par rapport aux salariés d'établissements situés dans une autre zone géographique.

Prudence toutefois !

En effet, cette décision ne remet pas en cause le principe selon lequel une différence de traitement instaurée par engagement unilatéral ne peut être pratiquée entre des salariés d'établissements différents et exerçant un travail égal que si elle repose sur des raisons objectives, dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence.

Dès lors, si un travail identique accompli dans une zone géographique où le coût de la vie est plus élevé peut justifier une rémunération plus importante, l'employeur devra se prémunir d'éléments objectifs et vérifiables.

En pratique, cela pourra se traduire par la compilation, pour chaque zone concernée, d'éléments relatifs au coût de la vie, notamment pour le logement et d'une manière générale sur les prix à la consommation, par l'intermédiaire de statistiques, d'articles de presse ou tout autre élément matériel.

Si cet exercice s'avère réalisable pour comparer la région parisienne avec la Province, il pourra se révéler plus délicat quand il s'agira de comparer d'autres zones géographiques entre-elles...