



ALLUMENS

Des conseils éclairés pour votre entreprise

L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE, UN PRINCIPE ESSENTIEL

Il est bon de préciser tout d'abord qu'il ne faut pas confondre égalité et discrimination. Ces deux notions, quoique visant à établir un traitement équitable de tous les acteurs de l'entreprise ne recouvrent pas exactement le même champ.

Le principe d'égalité est issu de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789, « Les hommes naissent libres et égaux en droits ». L'article 6 précise en outre que la loi doit être la même pour tous. Selon cette conception, les mêmes droits, les mêmes obligations doivent trouver à s'appliquer, dès lors que la situation est définie comme identique pour les personnes ou les groupes concernés.

Quant à l'égalité entre hommes et femmes, elle est affirmée à l'alinéa 3 du Préambule de la constitution du 27 octobre 1946. A noter que l'interdiction de discriminer en matière de travail et d'emploi est également inscrite à l'alinéa 5, mais ne porte que sur les origines, les opinions ou les croyances. D'autres dispositions garantissent l'exercice de différents droits (l'action syndicale, de droit de grève, la protection de la santé, etc.) sans que le terme de discrimination ne soit employé.

Toute la difficulté, en matière d'égalité, est d'analyser la situation d'une personne ou d'un groupe comme « identique » à la personne ou au groupe de référence, ou au contraire, d'écarter l'atteinte au principe parce que les situations ne sont pas reconnues comme identiques ou équivalentes.

Égalité et situations protégées

Contrat à durée déterminée et travail temporaire

Le salarié en contrat de travail à durée déterminée bénéficie des dispositions légales, conventionnelles et des usages applicables aux salariés en contrat à durée indéterminée, à l'exception des dispositions concernant la rupture du contrat de travail.

Les salariés en contrat à durée déterminée et les salariés temporaires bénéficient d'une rémunération qui ne peut pas être inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié en contrat de travail à durée indéterminée de qualification professionnelle équivalente et occupant les mêmes fonctions.

Le principe d'égalité de la rémunération s'applique pour autant que l'ensemble des fonctions exercées par le titulaire du poste et par le remplaçant en contrat à durée déterminée soit identiques.

Mais la rémunération peut être différente de celle accordée au salarié particulier en contrat à durée indéterminée, dès lors que ce dernier justifie, par exemple, d'une ancienneté supérieure.

Salariés à temps partiel

Le principe d'égalité est adapté à la situation du travail à temps partiel. L'ensemble des droits attribués par la loi ou les accords collectifs, aux salariés à temps complet sont également attribués aux salariés à temps partiel à due proportion.

Il en est ainsi, en particulier, de la rémunération, pour une qualification égale et pour un emploi équivalent.

Le principe de proportionnalité s'applique aux salaires et primes, quel qu'en soit l'objet. Des primes familiales ou des indemnités de résidence sont calculées proportionnellement, en l'absence de précisions contraires dans l'accord collectif qui les prévoit.

Égalité en matière de rémunération entre les femmes et les hommes

S'agissant du principe d'égalité entre femmes et hommes, les textes tendent à se multiplier. Certains posent un principe d'obligation générale en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et d'autres procèdent à des injonctions qui se rapprochent de la prohibition de la discrimination. Ces dispositions visent tout employeur et tout salarié de droit privé ou agents de droit public.

Pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'employeur doit assurer l'égalité de rémunération entre femmes et hommes.

Un « travail de valeur égale » est celui qui exige 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.

Les éléments qui composent la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et les hommes.

La rémunération comprend le salaire ou traitement de base et tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de

ce dernier.

Le principe d'égalité de rémunération a, ces dernières années sous l'impulsion du droit communautaire, aboutit principalement à annuler (ou étendre aux hommes) des dispositions prises en faveur des femmes. Beaucoup d'accords collectifs prévoyaient, en effet, des « compensations » réservées aux femmes, qui n'ont pas résisté à l'épreuve du principe d'égalité couplé avec l'interdiction de la discrimination.

La Cour de cassation a, par ailleurs, précisé que l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes constituait une déclinaison particulière du principe plus large de la règle « à travail égal, salaire égal », dès lors que les salariés sont placés dans une situation identique.

Femmes : de l'égalité à la non-discrimination

Les dispositions légales, regroupées dans le chapitre « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » du code du travail avaient, à l'origine, pour objectif de promouvoir l'égalité entre les sexes en édictant des mesures de protection à l'égard des femmes.

Aujourd'hui, beaucoup de dispositions prévues pour les femmes peuvent s'analyser aussi bien comme des modalités d'application du principe d'égalité que comme des mesures de lutte contre la discrimination en matière de sexe.

Ainsi, nul ne peut mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat. Cette interdiction s'applique aux publicités relatives à l'embauche. Toutes les formes du contrat de travail sont visées.

Par ailleurs, la protection de la maternité tend à s'élargir à la protection de la parentalité. Ainsi est nulle, toute clause d'une convention, d'un accord collectif ou d'un contrat de travail qui réserve le bénéfice d'une mesure quelconque à un salarié en raison de son sexe.

D'autre part, pour établir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, des mesures temporaires peuvent être prises au seul bénéfice des femmes. Ces mesures peuvent résulter :

- ✓ De dispositions réglementaires dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail.
- ✓ De stipulations conventionnelles ou d'accords collectifs étendus.
- ✓ Du plan pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Enfin, Aucune mesure discriminatoire ne peut être prise à l'encontre d'une personne (salariée ou stagiaire de la formation professionnelle) en raison de sa situation de famille ou de son état de grossesse.

Égalité de traitement

La France a signé un grand nombre d'engagements et de traités internationaux visant à promouvoir l'égalité et à lutter contre les discriminations.

Principe à travail égal, salaire égal

C'est par un arrêt du 29 octobre 1996 qui concernait une différence de salaire entre deux salariées, que la Cour de cassation se réfère à la règle « à travail égal, salaire égal » et juge que le principe s'applique à tous

les salariés, sans distinction de sexe.

L'égalité de rémunération entre les salariés placés dans une situation identique suppose que soient définies :

- ✓ Les rémunérations en cause.
- ✓ L'identité des situations entre les salariés.
- ✓ Les raisons objectives, dont le juge doit contrôler la pertinence, qui permettent, le cas échéant, à l'employeur de ne pas traiter des salariés de manière identique.

La rémunération est entendue au sens large. Tous les éléments de salaires sont visés.

Comparaison des situations

Le principe « à travail égal, salaire égal » suppose que les situations comparées sont identiques au regard de l'élément examiné.

Le principe d'égalité suppose une comparaison de salariés placés dans des situations comparables. Il n'y a pas d'atteinte au principe « à travail égal, salaire égal » lorsque les salariés appartiennent à des entreprises différentes, peu importe que ces entreprises appliquent la même convention collective.

En principe, un accord d'entreprise peut valablement prévoir des différences de traitement entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise exerçant un travail égal ou de valeur égale, à la condition que ces différences « reposent sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ».

Disparité de traitement et justification admise

Lorsqu'une disparité de traitement est avérée, les tribunaux ont à apprécier si cette inégalité est justifiée ou non. Confrontés à la diversité des situations réelles, les tribunaux ne s'enferment pas dans une appréciation *a priori* des motifs qui conduisent les employeurs à prendre telle décision.

Au regard d'une disparité de traitement avérée, les motifs de différenciation entre salariés placés dans une situation semblable doivent être objectifs certes, mais aussi pertinents par rapport à la nature de l'avantage.

L'ancienneté et l'expérience constituent des critères admis comme justifiant un écart de rémunération, à condition toutefois que l'ancienneté ne soit pas rémunérée séparément par une prime.

L'employeur peut justifier d'une différence de rémunération en fonction d'une qualité moindre du travail réalisé par le salarié.

Encore faut-il que cette appréciation repose sur des éléments objectifs et matériellement vérifiables.

La détention d'un diplôme peut justifier une différence de rémunération dès lors que celui-ci atteste des connaissances « utiles à l'exercice de l'emploi occupé ».

Attribuer un avantage selon la classification cadre/non-cadre, c'est se référer à un critère objectif, la question s'est posée de savoir si un tel critère est, en soi, pertinent.

Il est apparu très vite que la question de la validité d'une différenciation cadre/non-cadre ne portait pas sur la nature de la source de l'avantage, usage, décision unilatérale ou accord collectif. En d'autres termes, la nature de la source ne permet pas de rendre un avantage catégoriel légitime. L'interrogation s'est posée notamment pour les conventions collectives qui auraient pu, compte tenu des négociations qui président à leur mise en œuvre, établir des différences légitimes entre les cadres et les non-cadres. Sur ce point une évolution très nette est intervenue par une série d'arrêts du 25 janvier 2015.

Modification du statut collectif

Des différences de rémunération entre les salariés peuvent apparaître comme une conséquence d'une modification d'un accord collectif ou d'un usage.

Les modifications en matière de classification, dans les conventions collectives, peuvent donner lieu à des accords de transposition. Le principe « à travail égal, salaire égal » s'applique également dans cette situation, sous réserve des avantages individuels acquis.

Lorsqu'un accord collectif est dénoncé, il demeure applicable pendant un an à compter de l'expiration du préavis. Sauf stipulation particulière, la durée du préavis est de 3 mois. A l'issue de cette période de 15 mois, les salariés « conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis » en absence d'accord de substitution.

Un mécanisme similaire s'applique lorsque l'application d'une convention collective est mise en cause en raison d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité. Dans ces cas, les salariés conservent leurs avantages individuels lorsque la convention mise en cause n'est pas remplacée par une nouvelle convention ou un nouvel accord.

Il en résulte que les salariés concernés bénéficient d'un avantage dont sont privés les salariés embauchés après la dénonciation et la période de survie.

Cette situation constitue une exception légale au principe « à travail égal, salaire égal ».