

SALAIRE – Egalité de traitement – Atteinte au principe – Appréciation – Périmètre – Détermination.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 21 janvier 2009
Radio France contre A. et a. (pourvois n° 07-43.452 et s.)

Attendu, selon les arrêts attaqués (Montpellier, 6 juin 2007), que Mme A. et douze salariés de l'établissement de Radio France Hérault, contestant l'application sur leurs salaires bruts d'un "abattement de zone" de 0,70 %, alors que les salariés d'autres établissements de Radio France ne subissaient aucun abattement, ont saisi la juridiction prud'homale de demandes de rappel de salaire ;

Attendu que la société fait grief aux arrêts d'avoir dit que porte atteinte au principe "A travail égal, salaire égal" l'abattement de zone de 70 % pratiqué sur les salaires bruts et de l'avoir condamnée à payer des sommes à titre de rappel de salaire, alors, selon le moyen ;

1°/ que l'égalité de traitement des salariés en matière de rémunérations s'apprécie entre des salariés qui relèvent du même établissement ; que le principe "A travail égal, salaire égal" ne peut être invoqué entre des salariés de différents établissements d'une même entreprise ; qu'en retenant que le principe "A travail égal, salaire égal" devait s'apprécier dans le cadre de l'entreprise, la Cour d'appel a violé par fautive application la règle susvisée et les articles L. 140-1, L. 140-2, L. 133-5 et L. 136-2 du Code du travail ;

2°/ que subsidiairement, le principe "A travail égal, salaire égal" suppose l'identité de la situation des salariés dont la rémunération est comparée ; que sont dans une situation identique des salariés qui, notamment, exécutent effectivement les mêmes tâches ; qu'en se bornant à retenir

l'existence d'une inégalité de traitement entre les salariés de Radio France, "réputés" fournir un travail de valeur égale, sans s'expliquer ni sur leurs fonctions, si sur les éléments permettant de retenir une identité de situation entre eux, ni sur l'identité entre la situation desdits salariés et celle de Mme A., la Cour d'appel n'a caractérisé aucune méconnaissance du principe "A travail égal, salaire égal" et a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 140-1, L. 140-2, L. 133-5 et L. 136-2 du Code du travail ;

Mais attendu qu'il ne peut y avoir de différences de traitement entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si elles reposent sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ;

Et attendu que la Cour d'appel a relevé qu'aucune explication objective n'était fournie par Radio France, propre à justifier les différences de traitement constatées entre les salariés de Radio France placés dans une situation professionnelle identique, liées à l'application d'abattements de zone ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette les pourvois.

(M. Blatman, f.f. prés. - M. Gosselin, cons. rapp. - M. Deby, av. gén. - SCP Masse-Dessen et Thouvenin, SCP Piwnica et Molinié, av.)

Note.

L'affaire concerne des salariés de Radio France qui contestaient l'application à leur détriment d'un abattement de salaire ; ce dernier n'était pratiqué que dans certains établissements, au surplus selon un taux différent selon les localisations. Les demandeurs ont obtenu un rappel de salaire devant les juges du fond. La société, qui n'avait pu fournir aucune justification objective à cette différence de traitement, s'est pourvue en cassation en affirmant l'autonomie des établissements au regard du principe « A travail égal, salaire égal ».

Au cas d'espèce, selon les données du mémoire reproduit sur Légifrance, la motivation des juges du fond s'appuyait notamment sur le fait que la politique salariale se trouvait définie au niveau, non de chaque établissement, mais de l'entreprise. Ils déduisaient que ce dernier périmètre devait servir de cadre à l'appréciation du respect de la règle « A travail égal, salaire égal », la source de l'abattement de salaire semblant être un avenant au contrat de travail.

En affirmant de manière très générale, en réponse au moyen, "qu'il ne peut y avoir de différences de traitement entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si elles reposent sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence", l'arrêt reproduit (P+B) mérite de retenir l'attention (1). En effet, la Cour de cassation a adopté ces dernières années des solutions contestables dont les conséquences conduisaient à s'interroger sur la possible soustraction des conventions collectives au respect du principe d'égalité de traitement (2). La formulation retenue ci-dessus par la Cour de cassation permet d'espérer une intensité plus grande du contrôle exercé par le juge judiciaire, au nom de ce principe, sur le résultat des négociations d'entreprise.

(1) Sur l'évolution jurisprudentielle en matière d'égalité v. M. Miné, D. Marchand, *Le droit du travail en pratique*, 21^e éd., 2009, Eyrolles, p. 365 s.

(2) I. Meyrat, obs. sous Soc. 4 déc. 2007, Dr. Ouv. 2008 p. 535 ainsi que "L'égalité de traitement à la croisée des chemins" RDT 2008 p. 648 ; Soc. 18 janvier 2006, Dr. Ouv. 2006 p. 491, note A. de Senga ; Soc. 27 oct. 1999, Dr. Ouv. 2003 p. 489 n. F. Saramito.