

Salaires

SALAIRES – Règle à travail égal salaire égal (trois espèces) – Différence de traitement pouvant être justifiée par une différence objective de situation – Obligation pour l’employeur d’en apporter la preuve (première espèce) – Différence de nationalité ne pouvant constituer une justification de la différence de rémunération (deuxième et troisième espèces).

Première espèce :
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
26 novembre 2002

Société Peintamelec contre M. X...
(extraits)

Sur le premier moyen :

Attendu que l’employeur fait grief à l’arrêt attaqué de l’avoir condamné à payer à M. X... des sommes notamment à titre de rappel de salaire et à titre de congés payés sur rappel de salaire, alors, selon le moyen :

1) que la règle “à travail égal, salaire égal” n’interdit nullement à l’employeur, en fonction de la qualité du travail fourni, d’allouer à des salariés occupant un emploi similaire une rémunération différente, pour autant que les minima légaux ou conventionnels soient respectés ; qu’en estimant que M. X... avait fait l’objet d’une discrimination salariale au motif erroné que la différence des salaires entre les employés à égalité de qualification et d’emploi ne saurait s’établir au niveau de la rémunération mensuelle de base qui doit être la

même pour tous, seul l’octroi d’avantages supplémentaires sous forme notamment de primes diverses pouvant récompenser l’importance et la qualité du travail fourni, et l’insuffisance pouvant être sanctionnée mais sur un plan strictement disciplinaire, la Cour d’appel a violé les articles L. 133-5-4°, L. 136-3-8°, L. 140-2 et L. 140-8 du Code du travail ;

2) qu’en s’abstenant de rechercher si la médiocrité du travail de M. X... alléguée par la société justifiait la différence de rémunération constatée par la Cour d’appel vis-à-vis d’autres salariés, celle-ci n’a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 133-5-4°, L. 136-3-8°, L. 140-2 et L. 140-8 du Code du travail ;

Mais attendu que la Cour d’appel, qui a constaté que depuis de nombreuses années le salarié, employé en qualité de câbleur au niveau 2, coefficient 185 de la convention collective, percevait une rémunération inférieure à celles de ses collègues n’ayant pas plus d’ancienneté que lui, occupant strictement le même poste et exerçant les mêmes fonctions, avec les mêmes niveau et coefficient, a retenu que l’employeur qui ne contestait pas cette situation de fait ne fournissait comme seule explication que la prétendue médiocre qualité du travail accomplie par l’intéressé ; qu’elle a ainsi fait ressortir, abstraction faite du motif surabondant critiqué par la première branche du moyen, que l’employeur ne rapportait pas la preuve que l’inégalité de traitement dont le salarié a été la victime, reposait sur un critère objectif tenant à la différence du travail fourni ; que le moyen n’est pas fondé ;

(...)

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Sargos, prés. - Mme Bourgeot, rapp. - M. Duplat, av. gén. - SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, SCP Nicolaÿ et Lanouvelle.

Deuxième espèce :
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
22 janvier 2003

X contre Société Chauvin Laboratoire
(extraits)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., de nationalité tunisienne, a été embauchée en qualité de déléguée médicale, par la société Chauvin Laboratoire, pour exercer son activité sur le territoire tunisien ; que l'employeur ayant mis fin aux relations contractuelles, elle a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ; que, par un premier arrêt du 31 mars 1999, devenu définitif, la Cour d'appel a dit que les parties étaient liées par un contrat de travail international, soumis à l'application du droit français ;

(...)

Mais sur le deuxième moyen :

Vu la règle « à travail égal, salaire égal », énoncée par les articles L. 133-5-4 et L. 136-2-8 du Code du travail ;

Attendu, selon cette règle, que l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés pour autant que ceux-ci sont placés dans une situation identique ;

Attendu que, pour débouter la salariée de sa demande en paiement de rappel de salaires, de congés payés y afférents et de frais professionnels, la Cour d'appel énonce que Mme X..., de nationalité tunisienne et qui n'est pas expatriée, exerçait son activité en Tunisie où les salaires sont fondamentalement différents de ceux pratiqués en France ; que sa rémunération était fixée en dinars tunisiens ; qu'elle ne peut donc se prévaloir d'une situation identique à celle des salariés exerçant et vivant en France sur la base d'un salaire exprimé en francs français ;

Qu'en statuant ainsi, sans rechercher si Mme X... accomplissait avec une qualification identique le même travail que les autres salariés de la société Chauvin mais percevait une rémunération moindre que celle allouée à ces derniers, la Cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

(...)

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a débouté la salariée de ses demandes en paiement d'un rappel de salaire et frais professionnels, d'une indemnité compensatrice de congés payés, d'un complément de participation aux résultats de l'entreprise, de dommages-intérêts pour non versement des salaires.

(M. Finance, f.f. prés.)

Troisième espèce :
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
10 décembre 2002

Institut Goethe de Lille contre Z.
(extraits)

Attendu que Mme Z. a été engagée le 1^{er} février 1985, en qualité de secrétaire de direction par l'Institut Goethe de Lille (l'Institut) ; que, s'estimant victime d'une discrimination salariale en raison de sa nationalité, elle a saisi le 4 juillet 1997 la juridiction prud'homale d'une demande en paiement d'un rappel de salaire sur cinq ans, correspondant à la différence entre le salaire qu'elle a perçu et celui perçu par un salarié de nationalité allemande exerçant la même fonction et

répondant aux mêmes critères d'ancienneté, de situation familiale et de formation ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'Institut fait grief à l'arrêt attaqué (Douai, 18 février 2000) d'avoir accueilli la demande de Mme Z., alors, selon le moyen :

1) que l'Institut a dénoncé, avec effet au 31 mars 1991, la convention collective applicable au personnel local de nationalité allemande, laquelle est à l'origine du mode de rémunération inégalitaire selon la nationalité, et que Mme Z. a été engagée avec effet au 1^{er} février 1985, donc avant la dénonciation de cette convention collective ;

2) que conformément à l'article L. 132-8 du Code du travail, elle ne peut bénéficier des avantages acquis à titre individuel par les salariés de nationalité allemands, la Cour d'appel de Douai a jugé que ce droit existait dès le début du contrat de travail, lorsque la convention collective dit « BAT » n'avait pas encore été dénoncée par l'Institut Goethe afin de mettre un terme au système dualiste de rémunération sur le fondement de la nationalité et retenu à tort qu'il ne s'agit pas en l'espèce d'une rémunération basée sur une convention collective ;

3) que pour écarter l'application de l'article L. 132-8 du Code du travail, et décider que Mme Z. avait droit à une égalité de rémunération avec les salariés allemands, la Cour d'appel de Douai a jugé que ce droit existait dès le début du contrat de travail, lorsque la convention collective dit « BAT » n'avait pas encore été dénoncée par l'Institut Goethe afin de mettre un terme au système dualiste de rémunération sur le fondement de la nationalité et retenu à tort qu'il ne s'agit pas en l'espèce d'une rémunération basée sur une convention collective ;

Mais attendu que l'article 7 du traité CE (devenu, après modification, article 12 CE) interdit d'une manière générale toute discrimination exercée en raison de la nationalité ; que l'article 48 du traité CE (devenu, après modification, article 39 CE) fait application du principe fondamental de non-discrimination, et prévoit dans son paragraphe 2 que la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté implique l'abolition de toute discrimination, fondée sur la nationalité, entre les travailleurs des États membres, en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail ; que l'article 7 du règlement n° 1612-68 du 15 octobre 1968 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté dispose qu'est nulle de plein droit toute clause de convention collective ou individuelle ou d'autre réglementation collective qui prévoit ou autorise des conditions discriminatoires à l'égard des travailleurs ressortissants des autres États membres, notamment en matière de rémunération ; que ces textes, directement applicables dans l'ordre juridique de tout État membre, confèrent aux personnes qu'ils concernent des droits individuels que les juridictions nationales doivent sauvegarder et qui priment toute norme nationale qui leur serait contraire ;

Et attendu que la Cour d'appel, qui était compétente, a relevé qu'en application des textes ci-dessus énoncés, l'Institut ne pouvait adopter en France un régime salarial différent selon la nationalité de son personnel, qu'elle a pu décider, par motifs propres et adoptés et sans encourir les griefs du moyen, que le maintien au profit des salariés de nationalité allemande engagés avant le 31 mars 1991 d'un système de rémunération plus avantageux que celui prévu pour les salariés français engagés avant cette même date constituait à l'égard de ces derniers la pérennisation d'une discrimination prohibée ; que par ce seul motif la Cour d'appel a légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé ;

(...)

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Sargos, prés. - Mmes Nicolétis, rapp. - Barrairon, av. gén. - SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

NOTE. – Les trois espèces ci-dessus reproduites illustrent les principes qui gouvernent l'application de la règle « à travail égal, salaire égal ».

En présence de l'articulation par le salarié de faits tendant à démontrer qu'une différence existe à son détriment dans la rémunération, l'employeur doit établir que cette différence est justifiée par une différence objective existant entre les salariés. A défaut de pouvoir apporter cette justification, la différence de traitement correspond à une discrimination interdite génératrice pour le salarié d'un préjudice dont il doit obtenir réparation. Ces principes ont été exprimés par la jurisprudence de la Cour de cassation à partir de l'arrêt *Ponsolle* du 21 octobre 1996 (Dr. Ouv. 1997, p. 149 n. P. Moussy) suivi d'une série d'autres décisions (en particulier Cass. Soc. 15 décembre 1998 Dr. Ouv. 1999 p. 169 n. Henri Peschaud).

Le salaire étant la contrepartie du travail fourni, les différences dans son montant ne peuvent trouver en général de justification que dans une différence dans ce travail. C'est ce que rappelle l'arrêt du 26 novembre 2002, intervenu dans la première espèce.

Mais dans les seconde et troisième espèces, les employeurs arguaient de différence de situation résultant de la nationalité des intéressés.

Une telle justification ne saurait être accueillie, le statut salarial de l'entreprise devant être unique et appliqué de façon uniforme à tous les salariés quels que soient leur nationalité et même leur lieu de travail.

C'est ainsi que dans la seconde espèce, il a été jugé qu'un salarié de nationalité tunisienne, exerçant son

activité en Tunisie ne pouvait voir sa rémunération réduite de ce fait eu égard à la différence des niveaux de vie dans chaque pays. A identité de travail fourni, il devrait recevoir la même rémunération que les salariés de la société employés en France.

Pour des salariés citoyens d'un Etat membre de la Communauté européenne, la troisième espèce rappelle que le droit européen proscrie toute discrimination fondée sur la nationalité et un employeur ne peut donc de ce fait créer dans l'entreprise un régime salarial variable suivant la nationalité des personnes employées.

En l'occurrence, l'espèce concernait un salarié allemand venu travailler en France aux conditions de salaire qui étaient les siennes en Allemagne et qui étaient supérieures à celles de ses homologues français. En ce cas la règle de l'uniformité des rémunérations jouera au détriment de l'intéressé.

BIBLIOGRAPHIE :

- Franceline Lepany : *Travail égal, salaire égal*, Dr. Ouv. 2001 p. 201 in numéro spécial "Le principe de non-discrimination en droit social".
- Marc Richevaux : *Relations de travail et lutte contre les discriminations après la loi du 16 novembre 2001*, Dr. Ouv. 2002 p. 301 in numéro spécial "Harcèlements et discriminations au travail".
- Jean-Philippe Lhernould : *Nationalité et discrimination en matière salariale*, RJS 3/03 chronique p. 207.
- Philippe Waquet, *Le principe d'égalité en droit du travail*, Droit Social 2003 p. 276.