

**ÉGALITE PROFESSIONNELLE** Atteinte au principe *A travail égal, salaire égal* – Engagement unilatéral de l'employeur – Éléments objectifs justifiant la différence de traitement – Disparité du coût de la vie entre des établissements différents – Office du juge.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 14 septembre 2016  
Sud Renault contre société Renault et a. (p. n° 15-11.386)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Douai, 30 septembre 2014), que la société Renault applique dans ses établissements situés en Ile-de-France des barèmes de rémunération supérieurs à ceux qu'elle applique au sein de son établissement de Douai ; que dénonçant l'atteinte portée au principe de l'égalité de traitement, le syndicat Sud Renault a saisi un tribunal de grande instance ;

Attendu que le syndicat fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes, alors, selon le moyen, qu'il ne peut y avoir de différence de traitement entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise exerçant un travail égal ou d'égale valeur que si elles reposent sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ; qu'en l'absence d'élément objectif tenant à l'activité ou aux conditions de travail présenté par l'employeur propre à justifier les différences de

traitement observées entre les établissements d'une entreprise, ce dernier ne peut valablement justifier lesdites différences par la différence de niveaux de vie existant entre les bassins d'emploi dans lesquels sont situés ces établissements ; qu'en l'espèce, pour considérer que l'existence de barèmes de rémunération différents entre les établissements de région parisienne de la société Renault et celui de Douai était justifiée, la cour d'appel a retenu que la différence de coût de la vie entre l'environnement proche de l'usine de Douai et celui des usines franciliennes était parfaitement établie ; qu'en statuant par ce motif inopérant, la cour d'appel a violé le principe « A travail égal, salaire égal » ;

Mais attendu qu'une différence de traitement établie par engagement unilatéral ne peut être pratiquée entre des salariés relevant d'établissements différents et exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si

elle repose sur des raisons objectives, dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence ;

Et attendu qu'ayant constaté que la disparité du coût de la vie invoquée par l'employeur pour justifier la différence de traitement qu'il avait mise en place entre les salariés d'un établissement situé en Ile-de-France et ceux d'un établissement de Douai était établie, la cour d'appel en a exactement déduit que cette différence de traitement reposait sur une justification objective pertinente ;

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

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi ;

(M. Louvel, prés. – M. Schamber, rapp. – M. Liffran, av. gén. – SCP Lyon-Caen et Thiriez, SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, av.)

## Note.

Dans un arrêt du 14 septembre 2016 (1) ayant donné lieu à publication maximale (P+B+R+I) et qui n'est pas passé inaperçu (2), la Chambre sociale confirme son interprétation constante du principe « à travail égal, salaire égal » dégagé par le célèbre arrêt *Ponsolle* (3).

Les faits sont les suivants. La société Renault applique sur ses sites de production situés en Île-de-France des barèmes de rémunération supérieurs à ceux du site de production de Douai. Face à une telle différence de traitement, le syndicat Sud-Renault saisit le Tribunal de grande instance pour violation du principe « à travail égal, salaire égal ». La Cour d'appel de Douai, dans un arrêt du 30 septembre 2014 (4), rejette la demande formée par le syndicat, qui se pourvoit en cassation.

Se référant à la jurisprudence constante, le syndicat rappelle que le principe d'égalité salariale n'admet des différences de rémunération qu'à la condition que l'employeur justifie des raisons objectives, dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence. Sur cette prémisse, il soutient que la différence de coût de la vie entre les bassins d'emploi de Douai et de la région parisienne n'est pas un motif propre à justifier les différences de traitement. Selon lui, seul un élément objectif tenant à l'activité ou aux conditions de travail peut constituer une justification

objective. Le syndicat affirme alors que l'employeur n'a pas démontré un tel élément objectif et pertinent.

La question soulevée devant la Chambre sociale était de savoir si la disparité du coût de la vie qui existe entre des zones géographiques distinctes constitue une raison objective et pertinente de rémunérer différemment les salariés d'une même entreprise qui réalisent des prestations de travail identiques. Dans l'arrêt rapporté, la Chambre sociale répond par l'affirmative et rejette le pourvoi du syndicat.

Cette solution s'inscrit dans la lignée de la jurisprudence antérieure sur l'interprétation du principe « à travail égal, salaire égal » et ses justifications (I). Pour autant, elle appelle à formuler certaines critiques concernant la compensation de la disparité du coût de la vie par la rémunération de base. Ainsi, l'on pourra proposer des moyens juridiques pour s'emparer de cette justification d'une exception au principe « à travail égal, salaire égal » et parer ses conséquences sociales pour les salariés (II).

### I. Une solution conforme à l'interprétation constante du principe « à travail égal, salaire égal »

Le présent arrêt consacre l'argument de la disparité du coût de la vie comme une raison objective justifiant une différence de rémunération (2.), conformément à la définition des justifications objectives au principe « à travail égal, salaire égal » (1.).

#### 1. Égalité de traitement et justifications des différences de rémunération

Le principe « à travail égal, salaire égal » consacré par l'affaire *Ponsolle* (5) est un principe fondamental du droit du travail (6), qui relève du domaine de l'égalité de traitement (7). Ainsi, « 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 » (8).

Toutefois, ce principe n'est pas absolu et il est de nombreuses justifications qui peuvent être invoquées. En effet, toute différence n'est pas nécessairement illicite, et l'employeur conserve un pouvoir unilatéral d'octroyer un avantage tant que sa décision est justifiée objectivement (9). La Chambre

(1) Cass. Soc. 14 sept. 2016, n° 15-11.386.

(2) C. Dechristé, RDT, oct. 2016, p. 590 ; F. Champeaux, SSL n° 1737, 26 sept. 2016.

(3) Cass. Soc. 29 oct. 1996, n° 92-43.680, *Ponsolle*, Dr. Soc. 1996, p. 1013, n. A. Lyon-Caen, Dr. Ouv. 1997 p. 149 n. P. Moussy.

(4) CA Douai, 30 sept. 2014, RG n° 13/03.432.

(5) Cass. Soc. 29 oct. 1996, n° 92-43.680, prec.

(6) Cass. Soc. 18 mai 1999, n° 98-40.201 et n° 98-40.202, *MSA c/ M. G. et a.*, Dr. Soc. 1999, obs. C. Radé, p. 747.

(7) Contrairement au principe « à travail égal, salaire égal », le principe d'égalité de traitement est un principe constitutionnel : voir Cass. Soc. 5 mai 2004, n° 03-60.175 ; A. Jeammaud, « Du principe d'égalité de traitement des salariés », Dr. Doc. 2004, p. 694.

(8) Cass. Soc. 29 oct. 1996, prec.

(9) Th. Aubert-Monpeyssen, « Principe "À travail égal, salaire égal" et politiques de gestion des rémunérations », Dr. Soc. 2005, p. 18.

sociale réaffirme cette règle (10) dans son attendu de principe : une différence de traitement entre des salariés « *exerçant un travail égal ou de valeur égale* » ne peut être pratiquée que si, et seulement si, « *elle repose sur des raisons objectives, dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence* » (11). Par conséquent, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs, « *étrangers à toute discrimination, justifiant l'inégalité de rémunération* » (12).

On observe donc que le « principe à travail égal, salaire égal » n'a pas pour effet de promouvoir une rémunération identique et, surtout, n'a pas « *vocation à créer une harmonisation des salaires* » (13). Récemment, la Chambre sociale est venue clarifier sa position en matière d'avantages catégoriels collectifs et consacrer une présomption simple de justification conventionnelle des différences de traitement en raison de la légitimité de la négociation collective. Ainsi, elle a accepté une différence de traitement instituée par voie de conventions ou d'accords collectifs entre des salariés relevant « *de catégories professionnelles distinctes* » (14), et également entre des salariés occupant « *des fonctions distinctes au sein d'une même catégorie professionnelle* » (15). Dans un arrêt remarqué du 3 novembre dernier, plus révélateur de la relativité du principe, la Cour étend la présomption de validité des différences de traitement instituées « *par accord d'établissement* » au profit des seuls salariés de ce dernier, sauf si « *celui qui les conteste* » démontre « *qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle* » (16). Cette solution, qui survient quelques mois après l'affaire commentée également en matière d'établissements,

constitue un revirement majeur (17) et consacre « *une rupture d'application du principe entre la voie conventionnelle et la voie unilatérale* » (18), les décisions unilatérales de l'employeur continuant à devoir être justifiées.

En l'espèce, la Chambre sociale admet que le coût de la vie selon le lieu géographique peut justifier une différence de traitement et consacre ainsi « *une nouvelle cause de justification* » (19) qui appelle à commentaire.

## 2. La disparité du coût de la vie, la consécration d'une raison objective et pertinente

Le syndicat soulevait le moyen que l'employeur « *ne peut valablement justifier lesdites différences par la différence de niveaux de vie existant entre les bassins d'emploi dans lesquels sont situés ces établissements* », et que « *la différence de coût de la vie entre l'environnement proche de l'usine de Douai et celui des usines franciliennes* » constitue « *un motif inopérant* » (ci-dessus).

Or, contrairement à ce que soutenait le demandeur, il ne s'agissait pas de la première affaire où le motif de la disparité du coût de la vie était invoqué par l'employeur. En effet, la Chambre sociale a eu l'occasion de se prononcer sur sa recevabilité, et on observe que sa position a évolué sur le sujet, oscillant entre le rejet (20) et l'acceptation sous condition (21). Ainsi, les Hauts magistrats ont admis la possibilité de justifier une différence de rémunération sur ce fondement, dès lors que la cherté de la vie n'était pas qu' « *une simple allégation* » (22). Il semblerait donc

(10) Voir A. Lyon-Caen, « À travail égal, salaire égal. Une règle en quête de sens », RDT 2006, p. 16.

(11) Cass. Soc. 15 mai 2007, n°05-42.894 et n°05-42.895, Dr. Ouv. 2007, obs. M.-F. Bied-Charreton, p. 362.

(12) Cass. Soc. 13 janv. 2004, n°01-46.407, Dr. Soc. 2004, n. C. Radé, p. 307.

(13) M. Poirier, « Égalité de traitement et différences de statut », Dr. Ouv. 2009, p. 426.

(14) Cass. Soc. 27 janv. 2015, n°13-14.773, n°13-22.179, n°13-25.437, Bull. V, n°6 ; RDT 2015, obs. E. Peskine, p. 339 ; Ph. Masson, « Égalité de traitement : l'accord collectif au-dessus de tout soupçon », Dr. Ouv. 2015, p. 283.

(15) Cass. Soc. 8 juin 2016, n°15-11.324, Dr. Ouv. 2016, n. A. Mazières, p. 720.

(16) Cass. Soc. 3 nov. 2016, n°15-18.844, Liaisons Sociales Quotidien, n°17195, 7 nov. 2016, obs. F. Ducloz.

(17) Cass. Soc. 21 janv. 2009, n°07-43.452, Bull. V, n°15, Dr. Ouv. 2009, p. 399 : l'arrêt construisait un régime commun entre les accords collectifs et le pouvoir unilatéral de l'employeur en précisant qu'il ne pouvait 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* ».

(18) Ph. Masson, « Égalité de traitement : l'accord collectif au-dessus de tout soupçon », préc.

(19) Liaisons Sociales Quotidien, n°17161, 16 sept. 2016.

(20) Cass. Soc. 28 mai 2014, n°12-27.811 ; V. également CA de Montpellier, 22 fév. 2012, RG n°10/09.407, concernant une prime spécifique dite « de région parisienne » et intégrée dans le salaire de base en raison de la cherté du coût de la vie : les juges du fond répondent qu'elle viole le principe d'égalité de traitement entre les différents établissements et que « *l'approche quelque peu "datée" et approximative ne tient aucunement compte des disparités existantes, en termes de cherté du coût de la vie et notamment de logement, entre Paris et sa proche banlieue et le reste de l'Île-de-France, d'une part, entre les différentes régions de France, d'autre part, et, enfin, entre chacune de ces régions et l'Île-de-France hors Paris* ».

(21) Cass. Soc. 21 fév. 2007, n°05-41.333 ; Cass. Soc. 5 mai 2010, n°08-45.502.

(22) Cass. Soc. 5 mai 2010, n°08-45.502 : « *Que l'allégation de la société relative au niveau du coût de la vie plus élevé à Paris qu'en Province n'était fondée sur aucun élément objectif, d'autre part, que l'existence de taux d'abattement de 0,4 et 0,7 % selon les régions à partir du 31 décembre 2006 n'était pas justifiée, non plus que l'absence d'abattement dans certaines régions, la cour d'appel a exactement décidé que la différence de traitement subie par les salariés de l'établissement de Montpellier par rapport aux salariés d'autres établissements de France 3 qui exerçaient un même travail ne reposait pas sur des raisons pertinentes* ».

que le juge accueille favorablement cette justification et seul un défaut de preuve avait conduit à écarter ce moyen dans certaines espèces, retardant la consécration de la disparité du coût de la vie comme une « justification objective et pertinente » (23). L'affaire commentée ne constitue donc pas, en ce sens, un revirement. Par conséquent, la preuve d'une disparité du coût de la vie ayant été apportée en l'espèce, la Chambre sociale relève, en toute logique, que « la Cour d'appel en a exactement déduit que cette différence de traitement reposait sur une justification objective pertinente » (ci-dessus).

Néanmoins, la justification d'une différence de rémunération basée sur le coût de la vie soulève des incertitudes et invite à s'interroger. Le syndicat invoquait que seul « un élément objectif tenant à l'activité ou aux conditions de travail » peut justifier une différence de traitement. En effet, l'exigence du caractère objectif des justifications semble exclure, a priori, toute motivation « tenant à la personne et sans lien avec le travail » du salarié, notamment celles qui « appartiendraient à la vie personnelle du salarié ou qui seraient discriminatoires » (24). Traditionnellement, les justifications retenues par le juge sont centrées sur les qualités ou les compétences professionnelles, de sorte qu'une différence est admise lorsqu'elle repose sur des éléments touchant aux tâches ou aux responsabilités assurées par le salarié. Ainsi, ont été jugées constituer des raisons objectives et pertinentes « la technicité particulière du poste de travail » (25), « la satisfaction particulière donnée dans le travail » (26) ou encore « la différence de travail fourni » (27). Dans un arrêt du 28 mai 2014, la Chambre sociale n'avait pas retenu l'argument invoqué de la cherté de la vie, dès lors « qu'aucun élément objectif intrinsèque à la charge de travail et aux postes respectivement occupés n'était présenté par l'employeur, propre à justifier les différences de traitement liées à leur lieu d'exercice constatées entre les VRP placés dans une situation

professionnelle identique » (28). De même, concernant les différences de traitement par voie conventionnelle, elle n'admet que des « considérations de nature professionnelle » (29). Or, la disparité du coût de la vie est une justification « sans lien avec le travail » (30).

Cependant, cette lecture restrictive du principe « à travail égal, salaire égal » a été écartée catégoriquement par la Chambre sociale. En effet, la possibilité même de justifier des différences de rémunération par « des raisons objectives et pertinentes » ouvre la voie à des considérations qui ne sont pas liées à la sphère du travail (31). Il en résulte que la Chambre sociale admet que des circonstances extérieures puissent valablement être prises en compte (32). Ainsi, le juge a accepté une différence de rémunération entre des salariés résidant en France et en Allemagne, fondée sur « l'évolution du pouvoir d'achat dans les deux pays » et « d'un environnement économique différent » (33). La Chambre sociale a également admis que des contraintes financières peuvent justifier une politique distincte en matière de rémunération : elle a donc jugé que « l'octroi d'un droit d'option sur les actions nouvellement émises constituait la contrepartie des sacrifices acceptés par ces derniers à l'occasion de la restructuration de l'entreprise » et « reposait sur une justification objective et raisonnable, indépendante de la nationalité des travailleurs concernés » (34). L'affaire commentée et la prise en compte de la disparité du coût de la vie s'inscrivent dans cette lignée de décisions qui construisent le régime des dérogations au principe « à travail égal, salaire égal » et effritent progressivement ses contours (35).

Désormais, il est donc important, pour les demandeurs, de prendre acte de l'état du droit positif sur ce point afin de se concentrer sur d'autres voies de droit plus efficaces. En effet, cette solution remet en question l'interprétation traditionnelle de la rémunération, au cœur du principe « à travail égal, salaire égal ».

(23) Liaisons Sociales Quotidien, n° 17161, 16 sept. 2016.

(24) Th. Aubert-Monpeyssen, « Principe « À travail égal, salaire égal » et politiques de gestion des rémunérations », prec.

(25) Cass. Soc. 8 janv. 2003, n° 00-41.228.

(26) Cass. Soc. 30 avr. 2003, n° 00-46.439.

(27) Cass. Soc. 9 déc. 2003, n° 01-43.039.

(28) Cass. Soc. 28 mai 2014, prec.

(29) Cass. Soc. 8 juin 2016, prec.

(30) F. Champeaux, SSL n° 1737, 26 sept. 2016.

(31) A. Lyon-caen, « À travail égal, salaire égal. Une règle en quête de sens », prec.

(32) C. Radé, « Variations autour de la justification des atteintes au principe « à travail égal, salaire égal », Dr. Soc. 2009, p. 399.

(33) Cass. Soc. 21 fév. 2007, n° 05-41.333 : à ces éléments contestés

dans le moyen au pourvoi, la Cour répond « que le jugement, qui a relevé que les dispositions spécifiques prises en application du statut du personnel avaient pour finalité de rétablir l'égalité entre les salariés, n'encourent pas les griefs ».

(34) Cass. Soc. 17 juin 2003, n° 01-41.522 ; v. également Cass. Soc., 4 fév. 2009, n° 07-11.884, Dr. Ouv. 2009 p. 435, n. M.-F. Bied-Charreton : en l'espèce, la Cour considère que des « contraintes budgétaires... ne constituaient pas une justification pertinente », dès lors que ces « impératifs financiers » n'étaient pas supportés également par l'ensemble du personnel et que l'employeur imposait « une différence de traitement entre les salariés en fonction de la date de leur engagement » ; C. Radé, « Variations autour de la justification des atteintes au principe « à travail égal, salaire égal », prec.

(35) V. J.-M. Gasser, « Les justifications des inégalités des rémunérations ou que reste-t-il du principe « à travail égal, salaire égal » ? », RJS 2007, pp. 687-694.

## II. Les moyens de droit au service d'une solution différente

À l'avenir, les stratégies des salariés pourraient s'inspirer de deux critiques qui peuvent être formulées et qui semblent remettre en question la pérennité de la solution de la Chambre sociale. D'une part, la société Renault compense la disparité du coût de la vie directement sur le salaire de base, en dépit de la possibilité classique d'octroyer une prime exceptionnelle pour la cherté de la vie (1.). D'autre part, une telle justification glisse sur le terrain des discriminations prohibées, étendues récemment par le législateur (2.).

### 1. Disparité du coût de la vie et prime exceptionnelle : un moyen de droit oublié

La cherté de la vie relève-t-elle du domaine de la rémunération de base et doit-elle être compensée par une majoration sur ce fondement (36) ?

Tel est le réel problème soulevé par la présente affaire, que le syndicat aurait pu invoquer, selon nous, afin de contester la politique de rémunération de la société Renault. Néanmoins, la technique de cassation lie le juge, qui ne doit se prononcer que sur les moyens soulevés devant lui par les parties, ne peut recevoir un moyen de droit nouveau, ni de fait, et ne peut relever d'office un moyen s'il n'est de pur droit (37). Par conséquent, la Chambre sociale ne pouvait soulever d'office ce moyen (38) et ne pouvait, à défaut, que confirmer la solution de la Cour d'appel de Douai.

L'affaire commentée est donc l'occasion de s'interroger et réfléchir à la compatibilité entre la justification d'une exception au principe d'égalité de traitement, tirée de la disparité de pouvoir d'achat entre des bassins d'emploi différents, et la nécessaire égalité du salaire de base.

Aux termes de l'article L. 3221-3 du Code, le droit du travail retient une approche extensive de la rémuné-

ration : « le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier ». Il en ressort que la rémunération de base est la contrepartie du travail fourni. Ainsi, l'ancienneté n'entre pas en compte dans la rémunération de base, mais relève du domaine des primes, comme l'avait posé l'arrêt *Ponsolle* (39). Or, dans l'affaire *Nobel* (40), la Chambre sociale rappelle que le principe d'égalité de traitement s'applique « à tous les éléments de la rémunération » (41) – primes et gratifications comprises – et condamne l'octroi discrétionnaire d'éléments de rémunération, à l'exception de bonus ou gratifications définies selon des conditions vérifiables. La rémunération de base représente donc un « socle de la relation contractuelle qui n'est pas modulable » (42), contrairement aux primes, qui permettent de gratifier le rendement ou les résultats, soit une performance qui dépasse la simple prestation. En effet, le juge admet une rémunération variable avec des bonus ou des primes exceptionnelles, pour autant que cette variabilité est « transparente et justifiée » (43). Par conséquent, une prime constituait la contrepartie tout indiquée pour compenser une « circonstance exceptionnelle » (44) comme la disparité du coût de la vie, à l'inverse de la rémunération de base. Ainsi, l'employeur disposait, en l'espèce, d'une autre voie pour compenser la cherté du coût de la vie en région parisienne, avec les traditionnels avantages en nature ou prime de logement (45). Il convient de préciser que ces avantages ne constituent pas une mesure discriminatoire, tant que l'employeur ouvre à l'ensemble des salariés la possibilité d'en bénéficier (46). Ainsi, dans un arrêt du 26 novembre 2002, la Chambre sociale relevait 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

(36) V. à ce propos la critique de l'arrêt par H. Tissandier, *Jurisprudence Sociale Lamy*, n° 418, 24 oct. 2016.

(37) Art. 5 du Code de procédure civile : « Le juge doit se prononcer sur tout ce qui est demandé et seulement sur ce qui est demandé » ; v. également M.-N. Jobard-Bachelier, X. Bachelier, J. Buk Lament, *La technique de cassation, Pourvois et arrêts en matière civile*, Dalloz, coll. Méthode du droit, 8<sup>ème</sup> éd., 2013.

(38) Sur cette impossibilité v. les arrêts du Conseil d'État, 12 oct. 1979, n° 01.875, n° 01.905, n° 01.948 à n° 01.951, dans lesquels le Conseil annule l'alinéa 3 de l'article 12 du Code de procédure civile qui permettait au juge de soulever d'office un moyen de pur droit en raison d'une contradiction avec le principe du contradictoire et d'égalité des citoyens devant la justice.

(39) « que l'employeur se bornait, pour justifier cette situation, à alléguer la différence d'ancienneté entre les salariées, le conseil de prud'hommes, qui a constaté que l'ancienneté respective des salariées était prise en compte par une prime d'ancienneté distincte du salaire de base, a légalement justifié sa décision ».

(40) Cass. Soc., 30 avr. 2009, n° 07-40.527, RDT 2009, p. 516 n. Th. Aubert-Monpeyssen.

(41) Th. Aubert-Monpeyssen et B. Sire, « Les politiques de rémunération à l'épreuve du droit », *Revue gestion des ressources humaines*, avr.-mai 2007, p. 11.

(42) Th. Aubert-Monpeyssen, « Principe « À travail égal, salaire égal » et politiques de gestion des rémunérations », *prec.*

(43) Cass. Soc. 30 avr. 2009, n° 07-40.527, *prec.*

(44) Th. Aubert-Monpeyssen, RDT 2009, p. 516.

(45) H. Tissandier, *Jurisprudence Sociale Lamy*, n° 418, 24 oct. 2016.

(46) Th. Aubert-Monpeyssen, « Principe « À travail égal, salaire égal » et politiques de gestion des rémunérations », *prec.*

récompenser l'importance et la qualité du travail fourni » (47). Or, si le juge a pu interdire par le passé l'octroi par l'employeur d'une prime exceptionnelle aux seuls salariés d'un établissement (48) et exigeait « des raisons objectives » (49), la Chambre sociale est revenue récemment sur cette position (50).

Si la décision des magistrats douaisiens de rendre une décision équitable pour compenser la précarité des salariés parisiens est louable, les conséquences futures pour les salariés d'établissements de « province » sont dramatiques. En effet, cette politique de gestion des rémunérations n'est pas invalidée en l'espèce, alors même que le fait de compenser la disparité du coût de la vie par la rémunération de base n'est pas légalement justifié. Il conviendra, à l'avenir, de soulever ce moyen afin de parer plus efficacement de telles décisions des employeurs.

En dernier lieu, la justification de la différence de rémunération en raison de la disparité du coût de la vie pourrait caractériser une discrimination prohibée, fondée sur le lieu de résidence, ce qui ouvre la voie à des contestations futures sur ce fondement juridique.

## 2. Disparité du coût de la vie et discrimination prohibée : un moyen de droit nouveau

La loi n°2014-173 du 21 février 2014 est venue introduire à l'article 225-1 du Code pénal et à l'article L. 1132-1 du Code du travail un nouveau motif de « discrimination directe ou indirecte prohibée », notamment en matière de rémunération, en raison du « lieu de résidence ».

Dès lors, comment ne pas voir dans la disparité du coût de la vie la caractérisation d'un motif prohibé de discrimination ? En effet, l'indice principal de comparaison des disparités et de la cherté du coût de la vie repose sur une appréciation d'éléments liés intrinsèquement à un lieu de résidence, comme le prix du logement et les impôts locaux. Ainsi, l'employeur invoquait dans cette affaire plusieurs études et statistiques, qui permettaient d'établir un niveau des loyers et des prix d'achat au mètre carré plus élevé en région parisienne et un prix moyen de consommation des ménages supérieur (51). Une telle solution pourrait donc être remise en question sur le terrain des discriminations (52).

Cependant, à cet argument, l'employeur pourrait opposer l'article L. 1133-1 du Code du travail (53), qui dispose que « *L'article L. 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée* ». Or, une telle preuve semble délicate à apporter. La présente affaire illustre donc, une fois de plus, la porosité entre le principe d'égalité de traitement et les règles de non-discrimination (54).

En conclusion, on soulignera que permettre de compenser la disparité du coût de la vie sur le salaire de base est critiquable, car cette méthode désengage l'employeur d'une charge financière qu'il aurait dû octroyer aux salariés franciliens par le biais d'une prime exceptionnelle. En effet, les salariés de « province » se trouvent alors devoir compenser sur leurs deniers – le salaire de base – une réalité économique externe à leur prestation de travail. Or, il convient de rappeler le principe au cœur du lien de subordination : le salarié ne participe pas aux risques économiques de l'activité, *a fortiori* aux aléas de la vie, comme une disparité de pouvoir d'achat entre des bassins d'emploi.

Ainsi, la justification objective de la disparité du coût de la vie vient donc, paradoxalement, renforcer les inégalités sociales entre les territoires et ne permet pas de les combattre efficacement, alors qu'une étude de l'Insee et de la Dares révèle que l'écart de rémunération brute entre la capitale et la « province » atteignait 41 % en 2012, avec une rémunération horaire de 23,90 euros pour les salariés franciliens contre 17 euros en moyenne dans les autres régions (55).

La précarité sociale doit être combattue sur tous les fronts et sous toutes ses formes. En ce sens, la consécration par le juge de la disparité du coût de la vie comme justification objective d'une différence de traitement doit être saluée. Néanmoins, l'affaire témoigne de l'importance pour les demandeurs de bien choisir leurs armes.

**Myriam Castel**, ATER, Chercheur à l'IRDEIC,  
Université Toulouse-1 Capitole

(47) Cass. Soc. 26 nov. 2002, Bull. V, n° 354, p. 347.

(48) Cass. Soc. 30 sept. 2003, n° 01-46.668.

(49) Cass. Soc. 21 janv. 2009, n° 07-43.452, *Radio-France*, Dr. Ouv. 2009, p. 399.

(50) Cass. Soc. 3 nov. 2016, n° 15-18.844.

(51) Voir CA Douai, 30 sept. 2014, RG n° 13/03.432.

(52) H. Tissandier, *Jurisprudence Sociale Lamy*, n° 418, 24 oct. 2016.

(53) Créé par la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, modifiée par la loi n° 2016-832 du 24 juin 2016.

(54) M. Poirier, « Égalité de traitement et différences de statut », Dr. Ouv. 2009, p. 425.

(55) P. Graverol, J. LeFranc, *Les salaires dans les régions en 2012*, Insee Première, n° 1623, 28 nov. 2016.