

# JURIDIQUE

---

## COMMENT INDIVIDUALISER LE TRAITEMENT DES SALARIÉS SANS CRÉER DE TENSIONS



**Lors du recrutement d'un salarié ou dans le cadre des entretiens annuels, il est nécessaire de vous positionner sur un certain nombre d'éléments individuels tels que la rémunération ou encore la classification du salarié. Comment justifier ainsi sur la base du principe d'égalité de traitement qu'un salarié bénéficie d'une rémunération plus élevée qu'un salarié pourtant positionné à un niveau hiérarchique supérieur ? Comment dès lors sécuriser ces pratiques ? Quels éléments différenciants peuvent être pris en compte ? Comment vérifier que des salariés se trouvent dans une situation identique et doivent être soumis au principe d'égalité de traitement ? Rappel des principes à appliquer en matière d'égalité de traitement.**

**Quelle égalité de traitement entre salariés sous contrats / durée du travail distincts ?**

Les salariés exerçant leur activité dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou soumis à un temps partiel bénéficient de dispositions visant à respecter le principe d'égalité de traitement avec les salariés embauchés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou à temps complet.

...

- Les salariés en CDD : sous réserve des dispositions applicables en matière de rupture du contrat de travail, il est ainsi prévu que les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles résultant des usages applicables aux salariés titulaires d'un CDI s'appliquent également aux salariés titulaires d'un CDD<sup>[1]</sup>.

Ce principe trouve application notamment en matière de rémunération. Ainsi, la rémunération perçue par le salarié titulaire d'un CDD ne peut être inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié bénéficiant d'un CDI de qualification professionnelle équivalente et occupant les mêmes fonctions<sup>[2]</sup>.

Il est précisé à ce titre qu'il faut entendre par rémunération, *"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 salarié en raison de l'emploi de ce dernier"*.

Ainsi, un salarié embauché en CDD ne saurait percevoir une rémunération moindre qu'un salarié en CDI occupant les mêmes fonctions et de même qualification, tout comme il ne saurait être exclu d'un dispositif de primes bénéficiant à ce même salarié<sup>[3]</sup> sans justification objective. Les salariés à temps partiel bénéficient de règles similaires puisqu'il est prévu qu'ils bénéficient des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

À ce titre, le salarié à temps partiel doit bénéficier d'une rémunération proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise<sup>[4]</sup>.

L'administration a précisé dans ce cadre que tous les éléments de la rémunération doivent être concernés par l'application de cette règle, y compris ceux présentant un caractère complémentaire<sup>[5]</sup>.

## Quand examiner la situation des salariés au regard du principe d'égalité de traitement ?

Le principe d'égalité de traitement a vocation à s'appliquer pour examiner la situation des salariés réalisant un travail de valeur égale.

Comment toutefois déterminer si les salariés sont affectés à un travail de valeur égale ? Afin d'apprécier cette notion de "travail de valeur égale", il peut notamment être fait référence aux dispositions applicables en matière d'égalité professionnelle hommes/femmes.

Ainsi, conformément à l'article L. 3221-4 du Code du travail, *"sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent 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"*.

À titre d'exemple, il a été jugé qu'une responsable des ressources humaines exerce un travail de valeur égale à celui des directeurs chargés de la politique commerciale et des finances de l'entreprise.

Dès lors, la rémunération qui lui était octroyée pouvait être utilement comparée à celle des autres directeurs.



## Quels éléments de rémunération sont soumis au principe d'égalité de traitement ?

Le principe d'égalité de traitement s'applique non seulement à la rémunération de base mais également à la rémunération variable.

Ainsi, un employeur ne saurait verser des primes de manière discrétionnaire à certains salariés sans être en mesure de faire référence à des éléments objectifs justifiant la différence de traitement mise en œuvre<sup>[6]</sup>.

Il en est également de même des autres avantages consentis aux salariés, tels que les titres-restaurant<sup>[7]</sup>, les bons d'achat<sup>[8]</sup> ou encore une éventuelle prime de 13<sup>e</sup> mois<sup>[9]</sup>.

### Les éléments objectifs pouvant justifier une différence de traitement



- L'ancienneté du salarié constitue un élément objectif pouvant justifier une différence de rémunération avec un collègue de travail exerçant un travail de valeur égale.

Attention toutefois : certaines conventions collectives prévoient l'octroi de primes d'ancienneté aux salariés. Dans cette hypothèse, l'ancienneté est déjà prise en compte pour l'attribution d'une prime et ne peut donc justifier l'octroi d'une rémunération plus élevée en complément<sup>[10]</sup>.

- L'expérience professionnelle du salarié peut également être prise en compte.

Il peut s'agir d'une expérience spécifique sur un domaine d'activité particulier. À titre d'exemple, une spécialité produits/activité dont ne disposent pas les autres salariés.

L'expérience peut également avoir été acquise au sein d'une autre société et non uniquement au sein de la société qui l'emploie à date<sup>[11]</sup>.

- La détention d'un diplôme : un diplôme ne justifie pas nécessairement l'octroi d'une rémunération supérieure au bénéfice du salarié.

Ainsi, les juridictions prennent en compte le caractère *"utile à l'exercice de l'emploi occupé"*.

Par exemple, il a pu être jugé que deux salariés occupant le même poste peuvent bénéficier d'une rémunération distincte dès lors que l'un d'eux justifiait d'une formation professionnelle d'une année alors que le second était titulaire d'un DESS dans le même domaine<sup>[12]</sup>.

- Le statut : le fait qu'un salarié bénéficie du statut de cadre ne justifie pas nécessairement la différence de traitement avec un salarié non cadre.

Ainsi, cette différence de statut peut justifier une différence entre les avantages octroyés s'il est tenu compte des spécificités de la situation des salariés tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération.

Tel est le cas, à titre d'exemple, de l'octroi de repos supplémentaires aux cadres soumis à *"un degré élevé d'autonomie"* et *"à de fortes contraintes horaires impliquant une charge personnelle et, en particulier, nerveuse qui leur était propre"*.<sup>[13]</sup>

...

## La différence de traitement justifiée par accord collectif ?

Lorsqu'un accord collectif prévoit une différence de traitement entre des salariés (tel que l'octroi d'une prime aux seuls salariés non cadres), cette différence est présumée justifiée. Cela ne signifie pas pour autant que le salarié ne peut contester ces dispositions conventionnelles.

En effet, cela implique uniquement que la différence de traitement est présumée justifiée et que le salarié aura la charge de démontrer que celle-ci est étrangère à toute considération de nature professionnelle.

Il convient donc de demeurer vigilant quant à la rédaction de dispositions conventionnelles prévoyant des avantages distincts.

Il est indispensable de prendre en compte ces différents principes notamment dans la structuration de l'effectif de la société.

Les niveaux de rémunération/de classification, tout comme les politiques de rémunération

variable doivent être étudiés collectivement afin de pouvoir justifier, le cas échéant, de spécificités dans la situation d'un salarié par rapport aux autres.

Le risque serait en effet une harmonisation des statuts en augmentant le niveau de rémunération ou de classification des salariés contestant ces éléments et, par suite, un effort de trésorerie potentiellement non anticipé.

En outre, et pour rappel, les éventuels rappels de salaire sur le fondement de l'égalité de traitement sont dus au titre des trois dernières années. Le risque n'est donc pas neutre en cas de contestation du salarié.



Caroline Mo – Avocate

[cmo@socos-avocats.com](mailto:cmo@socos-avocats.com)

<https://socos-avocats.com>

- [1] Article L. 1242-14 du Code du travail
- [2] Article L. 1242-15 du Code du travail
- [3] Circulaire DRT n°90/18 du 30 octobre 1990
- [4] Article L. 3123-5 du Code du travail
- [5] Circulaire DRT n° 94-4, 21 avr. 1994
- [6] Cass. soc. 10 octobre 2012, n°11-15296
- [7] Cass. soc. 20 février 2008, n°05-45601
- [8] Cass. soc. 18 janvier 2000, n°98-44745
- [9] Cass. soc. 5 juin 2001, n°99-42772
- [10] Cass. soc. 19 décembre 2007, n°06-44795
- [11] Cass. soc. 15 novembre 2006, n°04-47156
- [12] Cass. soc. 17 mars 2010, n°08-43089
- [13] Cass. soc. 22 octobre 2014, n°13-21147