

A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL ! OU EN EST-ON ?



Il est toujours difficile pour un représentant du personnel de savoir si la différence de salaire existant entre deux salarié(e)s effectuant le même travail viole ce principe d'égalité.

Rappelons tout d'abord que l'article L122-45 du code du travail énumère les cas où il est interdit de pratiquer une discrimination entre les salarié(e)s. Ainsi, « aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 140-2, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques »(...)

Dans un arrêt du 18 janvier 2006, la Cour de cassation a précisé qu'une « différence de traitement entre les salariés d'une même entreprise ne constitue pas en elle-même une discrimination illicite au sens de l'article L122-45 du code du travail ».

Il y a donc des cas dans lesquelles une différence de traitement entre les salariés d'une même entreprise est tout à fait licite.

C'est par exemple le cas de salariés mis à disposition par une entreprise alors même qu'ils font le même travail que les salariés de l'entreprise utilisatrice (Cass.soc, 6 Juillet 2005).

Depuis la loi n°2006-340 du 23 mars 2006, où en est-on ? Qu'est ce que prévoit la loi ?

- ? la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans les 5 ans à venir. De retour de congé maternité ou d'adoption, une femme doit désormais bénéficier des mêmes augmentations qu'ont pu bénéficier les autres salariés pendant son absence.
- ? Les listes des discriminations prohibées prévues au code du travail et au code pénal sont complétées par les discriminations liées à la grossesse.
- ? La période d'absence d'un salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF (article L933-1 du code du travail).
- ? Une salariée qui revient d'un congé maternité ou d'adoption bénéficie de ses congés payés, même si la période de référence est expirée (article L.223-1).
- ? L'employeur doit rencontrer le salarié qui part en congé parental avant son départ afin d'évoquer ses souhaits concernant son évolution professionnelle et son lien avec lui.

Cette loi apporte donc des dispositions complémentaires non négligeables, notamment concernant la parité hommes-femmes lors des élections CE et DP qui devra être réelle dans les 5 années à venir.