

A travail égal, salaire égal !



Les faits : un salarié, commercial dans une entreprise depuis 25 ans s'aperçoit en 2004 qu'un autre commercial a été embauché avec une classification et un salaire supérieurs aux siens alors qu'ils font le même travail.

L'entreprise justifie la différence par les diplômes plus élevés du nouvel embauché, et par des résultats commerciaux meilleurs obtenus par la suite (après 2006).

Estimant que l'employeur ne respecte pas le principe « à travail égal, salaire égal », le salarié demande aux Prud'hommes la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de la société (donc son licenciement), et le paiement de la différence de salaire avec son collègue.

Les Prud'hommes lui donnent tort.

Il fait appel et la Cour lui donne raison et condamne l'employeur.

En cours de procédure le salarié se verra attribuer :

- 7 000 € pour inégalité de traitement
- 80 000 € pour la rupture du contrat
- 95 000 € pour la différence sur salaires de 2004 à 2012
- 128 000 € pour indemnités de licenciement, plus une série d'autres importantes indemnités.

Le 13 novembre 2014, la Cour de Cassation confirmera la décision d'appel au motif qu'au moment de l'embauche, l'employeur ne pouvait pas apprécier les éventuelles qualités supérieures du nouvel embauché et donc le payer davantage que son collègue plus ancien.

Les enseignements de cette jurisprudence :

Si un salarié a de meilleurs résultats commerciaux ou des diplômes plus élevés, il pourra avoir des primes ou une progression de carrière plus importante et rapide.

Par contre une entreprise ne peut embaucher un salarié et le payer davantage que des collègues effectuant le même travail, même s'il est plus diplômé ou d'un « meilleur niveau ».

Appliqué à notre milieu, des Chargés de clientèle, des agents du siège, par exemple ne peuvent être embauchés à un salaire supérieur à celui des salariés sur un poste identique.

Au C COOP, cela pourra être utilisé en Commission de Classification pour rétablir des situations.

La difficulté : le poste doit être identique et il faut pouvoir prouver la différence de salaire.