



# Actualités

## ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

1006

### Les différences salariales entre établissements peuvent être justifiées par les disparités du coût de la vie

Danielle Corrigan-Carsin, professeur émérite à l'université de Rennes 1

Cass. soc., 14 sept. 2016, n° 15-11.386, P+B+R+I

Note F. Dumont à paraître

Si le principe d'égalité de traitement n'a pas normalement vocation à s'appliquer entre salariés d'entreprises différentes, qu'elles appartiennent au même groupe (Cass. soc., 16 sept. 2015, n° 13-28.415 : *JurisData* n° 2015-020538), ou à une même unité économique et sociale (Cass. soc., 1<sup>er</sup> juin 2005, n° 04-42.143 A 04-42.149 : *JurisData* n° 2005-028700 ; *JCP G* 2005, II, 10092, P. Lokiec), il joue pleinement « entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise exerçant un travail égal ou de valeur égale », pour lesquels les différences de traitement doivent reposer « sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence » (Cass. soc., 21 janv. 2009, n° 07-43.452 et n° 07-43.464 : *JurisData* n° 2009-046650 ; *JCP S* 2009, 1151, J.-F. Cesaro). Il convient alors de s'interroger sur les éléments objectifs de nature à justifier de telles différences.

C'est à propos de disparités salariales entre établissements relevant de zones géographiques différentes que la Cour de cassation s'est prononcée le 14 septembre 2016 (n° 15-11.386). En l'espèce, la société Renault avait édité des barèmes de rémunération distincts pour ses sites de production ; il en ressortait que les rémunérations des salariés affectés dans les établissements d'Ile-de-France étaient systématiquement de 1,19 % à 1,57 % plus élevées que celles de leurs collègues de province, spécialement de ceux de l'usine de Douai. L'employeur s'en justifiait exclusivement par un coût de vie plus élevé dans la région parisienne que dans cette partie du Nord. Invoquant une atteinte au principe d'égalité, le syndicat Sud Renault a sollicité l'application du barème parisien à l'ensemble des effectifs de Douai. La demande est rejetée par les juges du fond (CA Douai, 14<sup>e</sup> ch., 30 sept. 2014, n° 1470/14) qui, au vu des documents versés aux débats concernant, notamment, le niveau des loyers, les prix d'achat au mètre carré, les prix moyens de consommation des ménages, ont validé la thèse de l'employeur. La décision est confirmée par la chambre sociale qui rappelle

tout d'abord le principe selon lequel « 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 concrètement la réalité et la pertinence ». Elle approuve ensuite la cour d'appel qui, « ayant constaté que la disparité du coût de la vie invoquée par l'employeur (...) était établie, en a exactement déduit que cette différence de traitement reposait sur une justification objective pertinente ».

La Cour de cassation admet, pour la première fois, que le niveau de vie, plus précisément la disparité du coût de la vie entre zones géographiques, bien qu'élément extérieur à l'activité ou aux conditions de travail, peut constituer une raison

objective dont le juge doit s'assurer concrètement de la réalité et de la pertinence. Une simple allégation relative à un coût de la vie plus élevé à Paris qu'en Province, sans « explication objective » ne saurait, en revanche, justifier un « abattement de zone » (Cass. soc., 21 janv. 2009, préc. - Cass. soc., 5 mai 2010, n° 08-45.502, inédit : *JurisData* n° 2010-006384)

Cette nouvelle cause de justification des différences de traitement entre salariés selon la seule localisation des établissements suscite certaines interrogations. D'abord, il est évident que le coût de la vie n'est pas homogène sur le territoire français : en 2015, les prix des biens et services pratiqués dans l'agglomération parisienne ont été en

moyenne plus élevés de 9 % que ceux observés en province (hors Corse) (*Insee Première, étude* n° 1590, avr. 2016). Dans quelle proportion un tel écart peut-il être répercuté sur les rémunérations, en défaveur ou en faveur des salariés relevant des bassins d'emploi concernés ? La décision peut aussi contribuer à relancer le débat sur le rétablissement d'un Smic « régional », idée qui fait son chemin chez certains responsables politiques et économiques mais dont la mise en œuvre, même sur des critères objectifs, serait « socialement » risquée !

**« Cette nouvelle cause de justification des différences de traitement entre salariés selon la seule localisation des établissements suscite certaines interrogations. »**