



ECOLE DE MANAGEMENT



Réunion ANDRH Midi-Pyrénées - Jeudi 24 Mars 2016

CONFERENCE / DEBAT

*A travail égal, salaire égal : l'Arrêt Ponsolle
20 ans plus tard ...*

Michel SABATTE & Paul-Henri BERNARD

IAE Toulouse

Conférence organisée par les étudiantes du Master 2 International HR Management :

Mélissa GROUSBOIS : melissa.grosbois@iae-toulouse.fr

Ana JEBIRASHVILI : ana.jebirashvili@iae-toulouse.fr

Odile NOLAN : odile.nolan@iae-toulouse.fr

Morgane REMOND : morgane.remond@iae-toulouse.fr

Ce Jeudi 24 Mars 2016 s'est tenue la réunion mensuelle de l'ANDRH Midi-Pyrénées à l'IAE de Toulouse. Cette réunion fût organisée sous forme de conférence débat par quatre étudiantes de l'IAE Toulouse en Master 2 « International Human Resource Management ».

Une soixantaine de personnes sont présentes pour assister aux interventions de Michel Sabatté et Paul-Henri Bernard, venus partager leur expérience sur le thème de l'Arrêt Ponsolle et de l'application du principe « A travail égal, salaire égal » dans les entreprises. Le débat s'articule autour de trois questions préparées et animées par le groupe d'étudiantes :

- L'Arrêt Ponsolle au quotidien : comment se traduit le principe « à travail égal, salaire égal » dans les entreprises ?
- Ne pensez-vous pas que dans certaines circonstances le principe « à travail égal, salaire égal » peut être contraire à la notion d'égalité des compétences ?
- Quel pourrait être le futur de l'Arrêt Ponsolle par rapport à l'évolution des entreprises dans la gestion des compétences et le droit social ?



Après un mot de bienvenue d'Hervé Penan, directeur de l'IAE Toulouse, Christophe Dehaese prend la parole pour lancer la réunion ANDRH. Il présente les nouveaux membres et leurs parrains ou marraines qui seront chargés de les introduire au sein du réseau professionnel.

ARRET PONSOLLE : Retour sur un pan d'histoire du droit social

Aujourd'hui nous sommes confrontés à l'évolution des politiques de rémunération, qui sont de plus en plus reliées à la performance et à la gestion individualisée des ressources humaines. Au cours de la conférence du jeudi 24 mars, Me Michel SABATTE nous rappelle l'histoire de l'arrêt Ponsolle prononcé par la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en 1996.

Madame Ponsolle, sous le conseil de la CGT, rencontre Me Sabatté afin de lui présenter sa situation : sa rémunération

est moindre que celle d'un autre employé qui occupe le même poste. Dans un premier temps, Me Sabatté pensait qu'il s'agissait d'un problème d'égalité homme/femme mais, à sa grande surprise, l'inégalité se jouait entre deux personnes du même sexe. Me Sabatté nous explique, qu'à ce moment-là, il n'y avait pas de solution à ce genre de problème, c'était donc un tout nouveau cas qui se présentait à la jurisprudence. Lors de l'audience, Me Sabatté commence par une plaidoirie, fondée sur l'injustice de la situation de Mme Ponsolle. C'est alors que l'un des conseillers se tourne vers un autre pour lui dire : « A travail égal, salaire égal ! ». Cet argument est repris par Me Sabatté et l'ordonnance est rendue sur ce fondement. C'est ainsi que le principe entre alors dans le droit positif.

Pour mieux comprendre, il faut se pencher sur le cas. Mme Ponsolle a été embauchée par la société Delzongle, et à partir du 6 mars 1991, elle devient secrétaire de direction. Faisant valoir que son salaire mensuel était inférieur à celui d'une autre secrétaire effectuant un travail comparable au sien, mais aussi que ce salaire était calculé sur une durée supérieure à la durée légale de travail, elle a saisi la juridiction prud'homale, demandant le paiement

d'heures supplémentaires et le rappel de salaires. En 1992, le conseil des prud'hommes de Toulouse, a condamné la société Delzongle à payer les heures supplémentaires de Mme Ponsolle. La société Delzongle a formé un pourvoi en cour de cassation, qui par l'arrêt du 29 octobre 1996 rejette cette demande. La société Delzongle considérait alors que l'article L140-2 du code du travail concernant la différence de rémunération entre homme et femme ne pouvait pas s'appliquer ici, puisqu'il s'agissait d'un problème de différence de rémunération entre femmes. Or dans ce cas précis, selon eux, la différence de salaire était justifiée par une différence d'ancienneté.

Les motifs de la décision de la Cour de Cassation étaient les suivants:

- ✓ L'article L140-2 est une application de la règle plus générale énoncée par les articles L133-5 4° et L136-2 8°
- ✓ Mme Ponsolle avec un coefficient identique et une qualification supérieure, faisait le même travail qu'une autre employée, mais touchait un salaire moindre. Il était par ailleurs démontré que cette différence de salaire n'était pas due à l'ancienneté, puisque l'ancienneté était rémunérée par une prime.

La règle de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes est une application de la règle plus générale « à travail égal, salaire égal ». Selon les articles L133-5 4° et L136-2 8° du Code du travail: « l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, pour autant que les salariés en cause sont placés dans une situation identique». Mais il faut considérer que la différenciation objective des rémunérations n'est pas prohibée. Le principe « à travail égal, salaire égal » n'exclut pas la différence, si elle est objectivement justifiée par l'entreprise: « les augmentations individuelles ne peuvent être accordées de manière purement discrétionnaire et doivent correspondre à des critères objectifs et vérifiables » (Cass. soc., 20 oct. 2001, no 9017.577).

Michel Sabbaté nous fait remarquer que le cas Ponsolle n'était pas un hasard mais plutôt le reflet d'une époque. En effet, c'était le temps de la montée de l'individualisme dans la société et de l'individualisation dans les politiques de rémunération ; or le droit se crée corrélativement avec l'évolution de la société civile. Me Sabbaté exprime qu'il ne mesurait pas l'ampleur et la portée de

ce cas mais qu'il est heureux d'avoir participé à son émergence.



ENTRE PRINCIPE ET REGLE : L'Arrêt Ponsolle au quotidien

La formule « à travail égal, salaire égal » est un principe juridique. Michel Sabbaté introduit son propos en distinguant la notion de principe de celle de règle en Droit. A partir de l'article d'Antoine Jeanneau « Qu'est-ce qu'un principe ? », il développe que le Droit est un ensemble de normes, sous-divisées en règles et en principes. Le principe est une notion comportant un haut degré de généralité et est en prise directe avec des notions indiscutables que sont les valeurs. Les valeurs sont essentielles dans notre société, notamment en France, celle de l'égalité.

La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et du Citoyen a elle-même été construite à partir de principes qui ne correspondaient pas à la réalité, surtout à l'époque de sa rédaction (Cf. Mona

Ozouf, « De Révolution en République »). La valeur d'égalité des Hommes en droit, par exemple, n'était pas réelle et ne l'est toujours pas, mais les principes et les valeurs donnent une direction au Droit.

Michel Sabatté ajoute que les principes sont naturellement déceptifs puisqu'ils sont incertains, imprévisibles dans leur application. Les règles, au contraire, sont plus normées et prévisibles puisqu'elles sont clairement identifiées et écrites. La distinction entre règle et principe étant établie, l'égalité Homme/Femme peut être considérée comme une règle qu'il faut maintenant appliquer très concrètement.

Maitre Paul-Henri Bernard intervient à son tour et rappelle que le principe « à travail égal, salaire égal » n'est inscrit dans aucun texte de loi. Il explique que la jurisprudence s'appuie sur des références faites à ce principe. N'étant pas clairement identifié dans le Code du Travail, l'application du principe se traduit par ce qu'en fait la Cour de Cassation en tant que construction prétorienne.

La question d'introduire ce principe d'égalité dans le préambule du nouveau Code du Travail a été posée, mais comme la notion d'égalité sans précision peut amener les juges à différentes

interprétations, il a finalement été décidé de ne pas l'introduire. Pour Paul-Henri Bernard, « *la jurisprudence fixe des règles et se doit d'atténuer la portée des principes.* ». Depuis l'Arrêt Ponsolle, on constate des excès de la part de la jurisprudence qui prend parfois des décisions qui vont trop loin. Si l'égalité était inscrite dans le préambule du Code du Travail, la capacité de la Cour de Cassation à atténuer l'ampleur des principes et la liberté des entreprises s'en trouverait diminuée.

On peut alors poser la question de la nature du principe « à travail égal, salaire égal » : l'égalité est-elle constitutionnelle ou autonome ? Aujourd'hui, la tendance est de dire qu'elle est autonome et infra-constitutionnelle. La loi et les conventions peuvent donc l'aménager alors que si ce principe était constitutionnel, il serait plus difficile à adapter. Michel Sabatté précise qu'en 2001, dans une question de principe d'égalité des syndicats représentatifs, l'égalité a été définie en tant que valeur constitutionnelle. Si la question se posait à nouveau aujourd'hui, on ne pourrait plus la qualifier comme telle.

COMMENT DEFINIR L'EGALITE DE COMPETENCE ?

Selon Me Paul-Henri Bernard, l'employeur doit justifier en permanence le fait que les inégalités et les discriminations soient fondées sur des critères **objectifs, pertinents** et **vérifiables**.

A savoir que le travail égal renvoie à un cadre et une fonction professionnelle égale. Cependant, ce cadre est difficile à prouver. En effet, il faudrait faire une cartographie de ce qu'est un travail égal afin de définir un poste de valeur égale. Par conséquent, ceci comprend un ensemble de facteurs tels que la nature du travail, la formation mais aussi des conditions de travail comparables. Pour Me Bernard, ces facteurs et ces « conditions comparables » sont difficilement vérifiables ce qui vient souligner la complexité de vérification mais aussi d'application du principe « à travail égal, salaire égal ».

De plus, la loi précise qu'il faut démontrer l'existence de charges physiques et nerveuses égales. Or, il est très compliqué de discerner un groupe et un périmètre en fonction de ces critères établis par la loi, en entreprise.

De ce fait, on en déduit que la pertinence qui vient caractériser ces critères non-quantifiables n'est pas un terme juridique mais plutôt un d'ordre philosophique.

Par ailleurs, selon Me Michel Sabatté ; « *la rémunération n'est pas une récompense, c'est un dû* ». Or, la récompense est soumise au pouvoir discrétionnaire de l'employeur. Il ajoute également que la Cour de Cassation tente de l'objectiver et de faire en sorte que certains avantages entrent dans le périmètre du droit.

Ensuite, Paul-Henri Bernard vient ajouter la notion de compétence et de son objectivité, qui reste compliquée à définir. Les questions qu'il vient soulever concernant cette complexité sont les suivantes : *est-ce que cela sous-entend une plus grande contribution au chiffre d'affaires, une rapidité d'exécution du travail, etc. ? Comment définir une supériorité et une pertinence dans les compétences par rapport à un diplôme par exemple ?*

Même si ce sont des subtilités d'analyse, il ne faut pas renoncer à la définition de critères. En effet, les critères quantitatifs pourraient être vus comme étant les

plus objectifs mais ce ne sont pas forcément les plus opérationnels.

Par ailleurs, se pose aussi le problème de l'application géographique pour une entreprise qui a plusieurs sites à plusieurs endroits différents. En d'autres termes, une décision prise au niveau du groupe s'applique à toutes les entreprises du groupe, mais une décision prise au niveau de l'entreprise ne s'applique pas forcément à l'ensemble du groupe. Ainsi, il est particulièrement difficile de définir les critères objectifs et pertinents entre deux établissements d'un même groupe qui n'auraient pas la même activité ou la même organisation.

Dans ce débat concernant l'objectivisation des compétences, Me Sabatté se penche plus particulièrement sur la question du diplôme. Pour lui, « *le poste, c'est en partie ce qu'on en fait* » et l'expérience est aussi une compétence qui est parfois retenue par la Cour de Cassation. Mais, comme a pu le souligner une intervenante dans le public de l'ANDRH, il faut également considérer le problème qui est posé dans la définition du savoir-faire et du savoir-être. En effet, il faut noter que le savoir-être est difficile à objectiver, alors que pourtant il reste très important.

RISQUES ET DIFFICULTES :

L'Arrêt Ponsolle dans l'entreprise

L'Arrêt Ponsolle est perçu comme une évolution positive du Droit Social. Or au jour le jour, comment est-il vécu par les dirigeants ? La mise en place est-elle respectée ? Peut-elle seulement être totalement respectée ? Et comment ce principe s'inscrit-il réellement dans les politiques RH actuelles ? En effet Me Michel Sabatté nous rappelle que les DRH ne se lèvent pas tous les matins en relisant l'Arrêt Ponsolle et que dans l'application des politiques de rémunération au sein de l'entreprise, le maître mot est vigilance car il existe un réel danger de contentieux de par une perception, parfois faussée, d'iniquité interne.

La situation des entreprises est alors de mettre en place un principe d'égalité de traitement. Donc, est demandée, non seulement une égalité de salaire mais aussi et surtout, une égalité globale avec tout ce qu'elle comporte : avantages en nature, salaire, primes, temps de repos, formation, entre autres et c'est peu dire que la tâche s'avère complexe.

Une première opposition entre l'individuel et le collectif est soulevée. Me Paul-Henri Bernard soutient que l'égalité de traitement s'oppose à la capacité d'individualiser la rémunération et ce principe peut donc être conçu comme un frein, si ce n'est un réel handicap au sein des sociétés actuelles. Il rappelle que l'entreprise est différente de la fonction publique où, en l'occurrence, il n'y a pas de différence de traitement. En effet, l'entreprise a des objectifs à atteindre et pour exister et survivre dans le monde économique actuel, l'entreprise compte sur ses salariés qui doivent être compétents, formés et enfin récompensés pour tenter de les conserver. Donc, l'entreprise a besoin de cette capacité d'individualiser la rémunération pour agir sur la motivation de ses employés et conserver ses talents. Il soutient que les salariés eux-mêmes aspirent à être reconnus de par une prise en compte spécifique de leurs efforts ; ce qui se traduit aussi par une individualisation de la rémunération. Par ailleurs, il soulève que les pratiques collectives ne satisferont pas l'intérêt général. Donc le principe d'égalité de traitement est confrontant pour les entreprises : comment concilier égalité et individualisation ? Car en effet, le risque

est présent ; les pratiques d'individualisation, de par leur nature, ne peuvent pas être totalement sécurisées. Me Sabatté nous rappelle que le risque juridique existe mais que les contentieux ne sont que très rarement « collectifs », ce qui limite l'ampleur des procédures, même s'il faut se placer dans une situation de vigilance permanente. Aussi, les syndicats ne se placent pas dans des logiques de demandes individuelles et ne sont pas toujours prêts à accompagner les salariés.

Ainsi, le débat s'oriente vers la question de la dangerosité de la rémunération individuelle. En effet, la facilité est accrue lorsque les primes sont des éléments non mensualisés et non intégrés au salaire de base. Mais ce n'est pas toujours possible et l'entreprise a besoin d'une certaine flexibilité pour être opérationnelle. Mais aujourd'hui, Me Bernard nous fait remarquer que l'entreprise ne détermine pas sa politique de rémunération en prenant en compte l'état du droit mais plutôt en se basant seulement sur des politiques RH pertinentes. Ainsi, on ne peut pas savoir quels seront les contentieux potentiels qui pourraient naître de ces politiques. Le problème se pose aussi du défaut de sensibilisation de l'encadrement à ce

type de problématique, comme par exemple lors de l'Entretien annuel d'évaluation. Il précise que l'encadrement devrait être formé à l'objectivité et à la pertinence. Il exprime un réel besoin de travail de coordination dans leur jugement. Ainsi, l'application du principe d'égalité ne va pas toujours dans le sens de la progression économique des entreprises ; elle peut être un frein qui est emmené à être dépassé. Cependant, une grande vigilance doit être appliquée lors de la constitution des politiques de rémunération, qui doivent à la fois englober individualité et équité.

CONCLUSION

Si l'on tire le bilan de ce qu'a apporté l'Arrêt Ponsolle dans les entreprises depuis 1996, on constate une plus grande transparence par rapport à la période antérieure à l'Arrêt. On peut notamment l'apprécier par le biais de la généralisation des entretiens annuels d'évaluation. Malgré tout, le risque judiciaire existe, tout comme il est présent dans tous les aspects de la vie sociale et pour tout le monde. En effet, on ne peut pas répondre à la question « que va-t-il sortir du processus judiciaire ? » puisque la

justice française explore peu les faits et juge en droit. L'effet général du principe développé par l'Arrêt Ponsolle reste néanmoins bienheureux concernant la protection des salariés.

Pour Michel Sabatté, si l'on compare la situation en France avec la justice canadienne à titre d'exemple, on peut noter de grandes disparités entre les deux systèmes. Il est important de rappeler que la justice canadienne est inaccessible à ceux qui n'ont pas les moyens financiers d'y accéder. De plus, lorsque des contentieux existent, la procédure judiciaire est tellement longue et complexe que les entreprises privilégient la médiation et le dialogue afin de trouver un accord. On peut donc dire que la justice française, malgré la complexité et le degré d'interprétation qu'elle demande, reste néanmoins complète et au service des salariés lors de tout contentieux. Paul-Henri Bernard nuance tout de même que « *le respect total de la loi implique de renoncer à l'individualisation et à une politique RH pertinente.* ». En précision, Patrice Roussel notera que le commentaire de l'Arrêt Ponsolle par le Professeur Lyon-Caen en 1996, a été un marqueur important pour générer de l'innovation RH. Le management par objectif, l'entretien annuel d'évaluation,

l'appréciation des performances sont autant d'outils managériaux qui vont dès lors rencontrer un succès considérable, alors qu'ils étaient en sommeil.

Pour Michel Sabatté et en conclusion, « *ce n'est pas le principe qui importe,*

mais c'est ce qu'en fait la Cour de Cassation ». La place de l'interprétation et la liberté de mouvement de la jurisprudence restent donc bien présente dans les questions d'égalité de traitement.