

Le principe à travail égal, salaire égal au sein d'un Groupement d'Employeurs

1/ Consécration législative du principe « à travail égal, salaire égal »

L'article L 1253-9 du code du travail dispose :

« Les contrats de travail conclus par le groupement sont établis par écrit. Ils comportent notamment :

- 1° Les conditions d'emploi et de rémunération ;*
- 2° La qualification professionnelle du salarié ;*
- 3° La liste des utilisateurs potentiels ;*
- 4° Les lieux d'exécution du travail.*

Ils garantissent l'égalité de traitement en matière de rémunération, d'intéressement, de participation et d'épargne salariale entre le salarié du groupement et les salariés des entreprises auprès desquelles il est mis à disposition. »

Ce principe s'applique donc dans les Groupements d'Employeurs en vertu d'une disposition législative.

Sur le fond, cette disposition législative présente deux caractéristiques :

- Elle s'inscrit dans un principe général applicable en droit du travail « à travail égal, salaire égal ».
- Elle institue une originalité pour les Groupements d'Employeurs en ce qui concerne l'intéressement, la participation et l'épargne salariale (ce point particulier n'est pas traité dans le cadre de cette note juridique).

2/ Sur quelle base est alors déterminée cette règle de l'égalité de traitement ?

Deux règles régissent la mise en œuvre de ce principe.

Tout d'abord, si on fait exception de la problématique de l'intéressement, la participation et l'épargne salariale, il convient d'opérer une comparaison ayant trait aux seuls éléments individuels de la rémunération.

La règle « à travail égal, salaire égal » ne concerne pas en effet d'autres éléments du statut du salarié comme par exemple les congés payés légaux ou supplémentaires prévus dans la convention collective des entreprises adhérentes.

Ensuite, la différence de salaire entre salariés doit reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence.

La justification peut tenir au travail (spécificités du poste occupé) et au profil professionnel du salarié (le diplôme et l'expérience professionnelle) ou puiser sa source dans des considérations extérieures (prise en compte du parcours professionnel spécifique du salarié).

3/ Quels sont les éléments de la rémunération devant être pris en compte ?

La rémunération doit s'entendre, outre le salaire de base, de tous les autres avantages et accessoires. Cela peut notamment concerner :

- la prime de 13^{ème} mois ;
- toute prime versée aux salariés de l'entreprise adhérente : assiduité, qualité, productivité, ancienneté, etc. ;
- l'indemnisation des périodes d'arrêt de travail occasionnées par les intempéries (uniquement bien entendu dans les entreprises relevant du régime chômage intempéries) ;
- les tickets restaurant.

Peu importe l'origine du texte prévoyant l'avantage salarial. Cela peut être en effet le contrat de travail, la convention collective ou l'usage applicable dans l'entreprise adhérente. C'est ainsi qu'il a été jugé que dès lors qu'un accord collectif applicable dans l'entreprise adhérente institue le versement d'une prime de treizième mois à tout salarié présent dans l'entreprise depuis au moins trois mois, le salarié mis à disposition qui remplit ces conditions doit pouvoir en bénéficier. Il en va de même lorsque l'usage applicable au sein de l'entreprise adhérente prévoit une allocation d'une indemnité forfaitaire de petit déplacement.

4/ Qu'est-ce qui ne relève pas de cette règle de l'égalité de traitement entre salariés ?

Parce qu'il s'agit d'avantages à caractère collectif, en l'état actuel de la législation et de la jurisprudence, le salarié mis à disposition par un Groupement d'Employeurs ne peut pas bénéficier :

- des avantages découlant d'un plan d'épargne salariale (plan d'épargne d'entreprise (PEE), plan d'épargne complément de retraite (PERCO)) de l'entreprise adhérente ;

- des avantages dispensés par le comité d'entreprise de l'entreprise adhérente ;
- la mutuelle collective, la prévoyance de l'entreprise ;
- les chèques vacances.

...

5/ Comment cette règle doit-elle être mise en œuvre en pratique dans un Groupement d'Employeurs ?

Tout d'abord, le salarié d'un Groupement d'Employeurs n'a droit à cet avantage qu'au prorata temporis de sa mise à disposition dans l'entreprise adhérente. Ensuite, deux situations doivent être distinguées :

- le poste de travail sur lequel le salarié du Groupement d'Employeurs est affecté donne lieu à une rémunération équivalente ou inférieure à celle prévue dans son contrat de travail : le salarié est rémunéré sur la base des dispositions applicables au sein du groupement ;

- le poste de travail sur lequel le salarié du groupement est affecté donne lieu à une rémunération supérieure à celle prévue dans son contrat de travail : le salarié est rémunéré sur la base des dispositions applicables au sein du groupement, ce à quoi il convient d'ajouter une prime de poste correspondant aux dispositions applicables au sein de l'entreprise utilisatrice, et ce, au prorata du temps passé dans l'entreprise adhérente concernée. Cette prime de poste doit être inscrite sur le bulletin de paie du salarié concerné.

6/ Qui doit veiller au respect de ce principe ?

C'est le Groupement d'Employeurs qui est responsable de l'application de ce principe et de ses conséquences prud'homales. Il s'agit d'une obligation de résultat et non d'une obligation de moyens. Une fois condamné, le Groupement d'Employeurs est en droit de se retourner contre son adhérent pour récupérer la somme contestée par le salarié.

Certains Groupements d'Employeurs demandent à tous leurs nouveaux adhérents de remplir une fiche précisant si leurs salariés bénéficient d'avantages pouvant relever de ce principe. Cette fiche, prouvant la bonne foi du Groupement d'Employeurs, n'exonère en rien de sa responsabilité.

7/ Quel est le risque en cas de non respect ?

Si le Groupement d'Employeurs n'applique pas ce principe pour un de ses salariés, il risque de devoir effectuer des rappels de salaires.

L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par 3 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer.

Pauline Augereau-Barraud

Chargée d'information juridique au CRGE

Pierre Fadeuilhe

Maître de Conférences en droit privé à
Toulouse, Expert juridique associé du CRGE