

# Chapitre 8

## La rémunération du travail

### Exercice 08.01

**Indiquez quels arguments M. Louis peut produire pour sa défense.**

La modification du contrat nécessite l'accord du salarié. Toute modification de la rémunération, que ce soit du montant ou du mode de fixation, qu'elle soit plus favorable ou plus défavorable constitue une modification du contrat nécessitant l'accord du salarié.

Le refus du salarié ne constitue pas une cause de licenciement ni une démission.

Le refus du salarié donne à l'employeur le choix soit de maintenir les conditions antérieures, soit de licencier le salarié. La cause du licenciement sera alors le motif de la modification. Si ce motif est économique, le licenciement sera économique sinon il sera un licenciement pour motif personnel.

*En l'espèce, la modification du taux est une modification du contrat. Le salarié peut refuser. L'employeur peut le licencier mais en aucun cas le considérer comme démissionnaire.*

### Exercice 08.02

**A-t-il le droit de le faire ?**

Le problème est de savoir quelle est la source de la prime car le droit de l'employeur de supprimer une prime dépend de la source de la prime. Elle peut provenir d'un usage, du contrat ou de la convention collective.

Si la prime ne provient ni du contrat, ni de la convention collective, il faut vérifier si elle provient d'un usage.

Un usage doit présenter les caractères de généralité, fixité et constance :

- généralité : l'usage est attribué à l'ensemble des salariés ou à une catégorie ;
- fixité : son montant est déterminé selon des règles constantes et objectives ;
- constance : il a été attribué plusieurs fois et n'est pas à la discrétion de l'employeur.

*En l'espèce, nous n'avons pas suffisamment de précisions.*

L'employeur peut dénoncer l'usage à condition d'informer individuellement chaque salarié concerné, d'informer les représentants du personnel, de respecter un délai de prévenance.

*En l'espèce, il ne pourra supprimer cette prime que si elle provient d'un usage. Dans ce cas, l'employeur devra respecter les formalités de dénonciation d'un usage.*

Si la prime est prévue au contrat, il s'agit d'une modification du contrat de travail. L'employeur doit demander l'accord du salarié. S'il refuse, il pourra procéder au licenciement lequel aura pour cause, la raison qui a poussé l'employeur à supprimer cette prime.

Si la prime est prévue à la convention collective, l'employeur ne peut pas seul la supprimer. Il doit procéder à une révision de la convention collective avec les autres signataires.

## Exercice 08.03

**Quelles sont les différences entre un acompte sur salaire et une avance sur salaire ?**

L'acompte correspond à un travail déjà réalisé.

L'avance correspond à un travail qui n'est pas encore réalisé.

## Exercice 08.04

**Comment qualifiez-vous cette rupture du contrat de travail ?**

Lorsque le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit dans le cas contraire, d'une démission.

*En l'espèce, le départ du salarié est provoqué par le non respect par l'employeur de payer le salaire. Les faits sont justifiés. Cette rupture n'est pas une démission mais une prise d'acte de la rupture. Elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.*

## Exercice 08.05

**1° Principe d'égalité de traitement**

L'employeur doit assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les hommes et les femmes mais également entre salariés d'un même sexe. Ce principe signifie donc que des salariés placés dans une même situation doivent être traités de la même façon, selon des critères identiques.

Des différences de traitement sont possibles si elles sont justifiées par des éléments objectifs.

**2° Applications du principe**

a - Il y a respect du principe d'égalité de traitement car une différence de niveau de formation est considéré par la cour de cassation comme un élément objectif permettant une différenciation.

b - Il y a respect du principe d'égalité de rémunération car une différence tenant au diplôme est un élément objectif justifiant une différence. Un diplôme d'architecte correspond à des compétences plus vastes que le diplôme d'expression plastique. De plus Mme Z justifiait d'une plus grande ancienneté dans la fonction. La qualification professionnelle d'un salarié, qui détermine sa rémunération, ne s'apprécie pas seulement au regard des fonctions réellement exercées par ce dernier.

## Exercice 08.06

Le syndicat Sud de Renault estime que la différence de rémunération constatée entre les salariés des établissements Renault situés en Île de France et ceux des salariés des établissements situés en province (région Hauts-de-France) n'est pas justifiée et porte atteinte au principe de l'égalité de traitement.

### **Problème juridique**

La différence du coût de la vie entre deux zones géographiques constitue-t-elle une raison objective justifiant une différence de traitement ?

### **Arguments de la cour**

En vertu du principe « à travail égal, salaire égal, l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés placés dans une situation identique.

Une différence de rémunération est possible si elle est justifiée par des éléments objectifs matériellement vérifiables et préalablement définis.

*En l'espèce, l'entreprise avait appliqué des barèmes de rémunération différents entre les salariés travaillant en Île de France et ceux travaillant à Douai dans le Nord au motif que le coût de la vie est plus élevé en région parisienne. L'activité entre tous ces salariés étaient la même. Pour la Cour de cassation, la différence du coût de la vie entre deux régions est un motif suffisant pour justifier une différence de rémunération. Selon les juges, il s'agit bien d'une raison objective pertinente.*