



TRAVAIL

Dans ce numéro

~~~~~ #Rémunération

~~~~~ #Retraite

~~~~~ #Rupture du contrat de travail

## #RÉMUNÉRATION

### ● Égalité de traitement : expérience professionnelle vs. diplôme

*La seule différence de diplômes ne permet pas de fonder une différence de rémunération entre des salariés qui exercent les mêmes fonctions, sauf s'il est démontré que la possession d'un diplôme spécifique atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée.*

En l'espèce, un salarié présent dans l'entreprise depuis plus de vingt ans avait vu son employeur embaucher un ingénieur fraîchement diplômé pour effectuer le même travail que lui. Dès son embauche, l'ingénieur avait reçu une rémunération 20 % supérieure à la sienne. Il avait donc saisi la juridiction prud'homale pour obtenir des dommages et intérêts pour inégalité de traitement.

En premier lieu, la Cour de cassation estime que « si les qualités professionnelles ou la différence de qualité de travail peuvent constituer des motifs objectifs justifiant une différence de traitement entre deux salariés occupant le même emploi, de tels éléments susceptibles de justifier des augmentations de salaires plus importantes ou une progression plus rapide dans la grille indiciaire, pour le salarié plus méritant, ne peuvent justifier une différence de traitement lors de son embauche, à un moment où l'employeur n'a pas encore pu apprécier les qualités professionnelles ». Elle valide donc, par un contrôle lourd, la solution de la cour d'appel « qui pour la période postérieure à l'année 2006, a tenu compte des résultats de l'intéressé moins satisfaisants que ceux de son collègue, pour limiter son évolution indiciaire, et en a exactement déduit [...] que l'employeur ne justifiait d'aucune raison objective et pertinente pouvant légitimer la différence de salaire instaurée au préjudice du salarié lorsqu'il avait été procédé au recrutement de son collègue ».

Ainsi, l'employeur ne saurait préjuger des meilleures qualités professionnelles d'un salarié diplômé sur celles d'un salarié non diplômé mais très expérimenté. Ce n'est qu'une fois les qualités professionnelles révélées dans l'accomplissement du travail que l'employeur pourra gratifier ce salarié d'une meilleure rémunération.

En second lieu, la chambre sociale affirme que « la seule différence de diplômes, ne permet pas de fonder une différence de rémunération entre des salariés qui exercent les mêmes fonctions, sauf s'il est démontré par des justifications, dont il appartient au juge de contrôler la réalité et la pertinence, que la possession d'un diplôme spécifique atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée ». Or, en l'espèce, non seulement « le poste occupé par les salariés exigeait principalement des compétences en matière commerciale » mais en plus « le salarié pouvait se prévaloir d'une connaissance approfondie des matériels vendus par l'entreprise, tandis que son collègue [ingénieur] ne justifiait, au moment de son embauche en 2004, que d'une faible expérience en la matière ».

→ Soc. 13 nov. 2014, FS-P+B, n° 12-20.069

## #RETRAITE

### ● La majoration d'assurance pour éducation et égalité entre les sexes

*Ne constitue pas une discrimination la majoration de la durée d'assurance vieillesse pour éducation, instituée par la loi n° 2009-1646 du 24 décembre 2009, attribuée à la mère, sauf si, dans le délai qu'il détermine, le père apporte la preuve qu'il a élevé seul les enfants au cours de leurs quatre premières années.*

Sous l'empire de la loi du 21 août 2003, l'article L. 351-4 du code de la sécurité sociale instituait au bénéfice des femmes assurées sociales une majoration de leur durée d'assurance d'un trimestre pour toute l'année durant laquelle elles ont élevé un enfant, dans la limite de huit trimestres par enfant. Toutefois, par l'effet



↳ du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, la Cour de cassation a fait évoluer sa position en considérant « qu'il n'existe aucun motif de faire une discrimination entre une femme qui n'a pas interrompu sa carrière pour élever ses enfants et un homme qui apporte la preuve qu'il a élevé seul un enfant ». Le législateur a pris acte de cette évolution. Aussi la loi n° 2009-1646 du 24 décembre 2009 (art. 65 IX) prévoit-elle un régime transitoire selon lequel pour les enfants nés ou adoptés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010, la majoration d'assurance pour éducation est attribuée à la mère, sauf si, dans le délai qu'il détermine, le père apporte la preuve qu'il a élevé seul les enfants au cours de leurs quatre premières années.

La loi opère en outre une distinction selon que l'enfant est né ou a été adopté depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010 ou avant cette date. Pour les enfants nés ou adoptés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010, la majoration au titre de l'éducation est accordée à la mère, sauf si le père a prouvé qu'il a élevé seul l'enfant pendant une ou plusieurs années au cours de ses quatre premières années ou des quatre années suivant son adoption. Dans cette hypothèse, le père aura droit à un trimestre par an. Par ailleurs, si l'enfant est né ou a été adopté avant le 1<sup>er</sup> juillet 2006, le père avait jusqu'au 26 décembre 2010 pour apporter cette preuve. En revanche, pour les enfants nés ou adoptés après le 1<sup>er</sup> juillet 2006, le délai était de quatre ans et six mois à compter de la naissance ou de l'adoption.

En l'espèce, et conformément à une ligne jurisprudentielle bien établie, la Cour de cassation rappelle que l'article 65 IX de la loi du 24 décembre 2009 « repose sur des critères objectifs et rationnels, tenant à la prise en compte des inégalités de fait dont les femmes ont jusqu'à présent été l'objet ». Elle retient en conséquence que « la différence de traitement, de caractère transitoire, ne constitue pas une discrimination au sens de l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme et de l'article 1er du Protocole additionnel n° 1 à la Convention ». La Cour valide ainsi l'arrêt d'appel qui avait retenu, d'une part, que le père de famille ne pouvait pas ici bénéficier des dispositions prévues au II de l'article L. 351-4 du code de la sécurité sociale, ses trois enfants étant nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010 ; d'autre part, qu'il ne remplissait pas la condition exigée par l'article 65 IX dont il relève, à savoir avoir élevé ses trois enfants pendant une ou plusieurs années au cours de leurs quatre premières années.

→ Civ. 2<sup>e</sup>, 27 nov. 2014,  
F-P+B, n° 13-27.417

## #RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ● Précisions sur l'indemnité minimale de rupture conventionnelle

*Si le salarié a perçu une indemnité de rupture conventionnelle inférieure au minimum légal, même en l'absence de demande en annulation de la rupture ou de la démonstration d'un vice de consentement, le salarié peut demander à l'employeur le complément en application de l'article L.1237-13 du code du travail.*

Selon l'article L. 1287-13 du code du travail, le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail. Ce dernier article dispose que « le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement ». Dès lors, le salarié doit-il percevoir l'indemnité légale de licenciement ou l'indemnité conventionnelle ? Un avenant n° 4 à l'ANI, conclu le 18 mai 2009, a précisé que le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par la convention collective applicable. Aussi, tout employeur doit verser au salarié l'indemnité conventionnelle de licenciement, si elle est plus favorable que l'indemnité légale de licenciement.

Mais quelles sont les actions ouvertes au salarié qui s'apercevrait n'avoir pas bénéficié d'une indemnité de rupture au moins égale au minimum ? Outre l'action en nullité de la convention en rapportant la preuve d'un vice de consentement, le salarié peut-il exiger de son employeur le versement d'un complément correspondant au montant minimum qu'il aurait dû percevoir ?

Au visa de l'article L. 1237-13 du code du travail, la Cour de cassation précise, pour la première fois, que « l'absence de demande en annulation de la rupture conventionnelle et, partant, d'invocation de moyens au soutien d'une telle demande, n'interdit pas à un salarié d'exiger le respect par l'employeur des dispositions de l'article L. 1237-13 du code du travail relatives au montant minimal de l'indemnité spécifique d'une telle rupture ». Ainsi, il ne peut y avoir de dérogation au versement de l'indemnité spécifique de rupture qui doit être au moins égale à l'indemnité légale de licenciement. Le salarié peut donc saisir le conseil de prud'hommes pour demander l'exécution de l'article L. 1237-13 du code du travail. Et nul n'est besoin, pour lui, de rapporter la preuve d'un vice du consentement afin de solliciter la nullité de la convention de rupture.

→ Soc. 10 déc. 2014,  
FS-P+B, n° 13-22.134



#### Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques. Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, libéré lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.