

➤ MISE AU POINT # TRAVAIL

5 choses à savoir sur... L'égalité salariale

DEPUIS LE 1^{er} MARS 2019, ET AU PLUS TARD AU 1^{er} MARS 2020, LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS SONT TENUES DE MESURER, PUIS DE SUPPRIMER, LES INÉGALITÉS SALARIALES ENTRE FEMMES ET HOMMES, SOUS PEINE DE SANCTIONS. Par Marion Esquerré

Qui établit le salaire ?

Même si le salaire et ses évolutions peuvent être négociés avec le salarié, leur détermination relève *in fine* du pouvoir de direction de l'employeur. Celui-ci peut donc fixer des rémunérations et des augmentations différentes d'un salarié à l'autre, selon la fonction, les compétences, les capacités ou les résultats qu'il reconnaît à chacun.

L'employeur peut-il fixer le salaire « à la tête » du salarié ?

Pour autant, les disparités de salaire doivent être justifiées par des éléments objectifs, étrangers à toute forme de discrimination liée, par exemple, à l'âge, au sexe, à l'origine, à l'état de santé, aux opinions, à l'adresse de résidence, etc. (art. L1132-1 du Code du travail). La grève ou encore un témoignage contre l'entreprise suspectée d'un délit ne peuvent pas non plus justifier un traitement salarial différent (art. L1132-1 à L1132-3).

Peut-on gagner moins qu'un collègue pour un travail égal ?

La jurisprudence, constante depuis 1996, affirme le principe « à travail égal, salaire égal » : « L'employeur doit assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, pour autant que [ils] sont placés dans une situation identique. »

Comment prouver une discrimination dans le salaire ?

En rassemblant les éléments de présomption de la discrimination salariale. Par exemple, des fiches de salaire de collègues mieux payés pour une fonction, une ancienneté et des qualifications équivalentes. Devant le juge civil, ce sera à l'employeur d'apporter la preuve de son innocence.

L'égalité femmes-hommes peut-elle devenir réalité ?

L'obligation d'égalité professionnelle femmes-hommes étant peu respectée, la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 entend y remédier. Désormais, les entreprises d'au moins 50 salariés seront tenues de calculer et de publier un « index d'égalité salariale » annuel. Puis, si celui-ci s'avère inférieur à 75 points (sur 100), de rétablir l'égalité salariale dans les trois ans. Le non-respect de ces obligations est passible de pénalités (jusqu'à 1% de la masse salariale).

ANNE BÆK PEDERSEN/ISTOCK