

## LA JURISPRUDENCE DE LA SEMAINE

**Principe « à travail égal, salaire égal » :  
Limite du pouvoir discrétionnaire de l'employeur**

Un salarié bénéficie, comme ses collègues de travail, d'une prime variable, qualifiée, par l'employeur, de « prime exceptionnelle », « prime de résultats » ou « bonus », et fixée discrétionnairement par celui-ci.

Mais à la différence de ses collègues, ledit salarié avait vu sa prime diminuer progressivement d'année en année, avant qu'elle ne soit finalement supprimée.

Ayant été licencié, le salarié saisit le Conseil des Prud'hommes, soutenant avoir été victime d'une discrimination.

La Cour d'Appel rejette sa demande de paiement d'arriérés de primes, au motif d'une part qu'en raison du caractère discrétionnaire de cette gratification, il était vain de chercher à appliquer le principe « à travail égal, salaire égal », et d'autre part que le salarié ne rapportait pas la preuve d'avoir été victime d'une discrimination salariale.

Cette décision est censurée par la Cour de Cassation.

La chambre sociale juge que le seul fait qu'une prime soit laissée à la libre appréciation de l'employeur n'est pas de nature, en soi, à justifier une différence de rémunération.

En effet, après avoir rappelé qu'il appartenait à l'employeur d'établir que la différence de rémunération entre des salariés effectuant un même travail était justifiée par des éléments objectifs et pertinents, elle a, sans ambiguïté, considéré que l'employeur ne pouvait pas opposer son pouvoir discrétionnaire en vue de soustraire à cette

obligation. (*Arrêt commenté : Cass. Soc. 30.04.2009 n°07-40.527 Pinçon c/ SA Nobel*).