

# À la une

Département : SOCIAL

Ce numéro automnal de votre à la Une, revient sur le principe de l'égalité salariale qui a récemment fait l'objet d'une précision par la Cour de Cassation. En effet, la Chambre sociale considère désormais que des fonctions différentes ne suffisent pas à justifier une disparité de rémunération dès lors qu'elles sont d'égale valeur ([Cass. Soc. 16 juillet 2010, n°09-40.021](#)).

Ensuite, l'actualité sociale fait le point d'une part, sur le dispositif de lutte contre les arrêts de travail abusifs applicable depuis la parution du décret ([D. n°2010-957 du 24/08/2010](#)) et d'autre part, sur les nouvelles conditions de recours à des stagiaires depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2010 ([D. n°2010-956 du 25/08/2010](#)).

*Bonne lecture*

## ■ Précision de la notion de travail à valeur égale ([Cass. Soc. 16 juillet 2010, n°09-40.021](#))

La Loi oblige l'employeur à assurer une égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale (C trav. Art. L3221-2). Il lui incombe, lorsqu'il opère des différences de salaire de les justifier par des **éléments objectifs et pertinents, matériellement vérifiables** ([Cass. Soc. 15 mai 2007, n°05-42.894](#)).

Revenant sur sa jurisprudence, la Cour de Cassation considère désormais que **des fonctions différentes peuvent être de valeur égale et ne justifient pas un écart de rémunération**.

En l'espèce, une DRH avait saisi les juridictions pour atteinte à l'égalité salariale : elle percevait une rémunération bien inférieure aux autres directeurs de l'entreprise pour des fonctions équivalentes.

Pour considérer que **tous les directeurs de l'entreprise, quelle que soit leur spécialité, effectuaient un travail d'égale valeur**, les juges ont pris en compte les éléments suivant : l'identité du niveau hiérarchique, de responsabilités et de classification, leur importance équivalente dans le fonctionnement de l'entreprise et le fait que chacune des fonctions exigeait des capacités et représentait une charge nerveuse similaire.

## ✓ Des fonctions différentes mais d'égale valeur

Jusqu'alors, seule l'identité de fonctions justifiait l'identité de rémunération. Pour refuser un rappel de salaire à une DRH, dont la rémunération était inférieure à celle des autres directeurs de l'entreprise, la Cour de Cassation avait refusé de considérer que des fonctions différentes puissent caractériser un travail de valeur égale ([Cass. Soc. 28/06/2008, n°06-46.204](#)).

La notion de travail à valeur égale était remise en cause : à quoi pouvait-elle renvoyer si elle ne se référait pas à des fonctions différentes ?

Dans la décision commentée, la Haute Cour procède à une **appréciation comparative du travail effectué par les salariés** en se fondant sur la définition légale de la notion de travail à valeur égale donnée par l'article L3221-4 du Code du travail. Dès lors, la Cour de cassation effectue la comparaison en se référant à **un ensemble d'indices objectifs**.

## ✓ Les critères justifiant une différence de salaire

En l'espèce, la salariée bénéficiait d'une ancienneté supérieure et d'un niveau d'études similaire à ses homologues masculins, elle ne pouvait donc pas être moins bien payée qu'eux.

Par conséquent, l'employeur pourrait se fonder sur l'**ancienneté** et le **niveau d'études** pour justifier une différence de rémunération.

Une salariée peut donc être moins bien rémunérée si elle a une ancienneté inférieure à celle de ses collègues masculins ou un niveau d'études moindre.

La solution ici dégagée est tout à fait transposable dans le cadre du principe général « à travail égal, salaire égal » qui dépasse le clivage homme/femme.

## L'acool sur le lieu de travail ne justifie pas toujours un licenciement (CA Douai 27 novembre 2009, n°09/0048)

Si en règle générale, l'introduction et la consommation d'alcool sur le lieu de travail justifient un licenciement pour cause réelle et sérieuse voire pour faute grave, il n'en n'est pas ainsi lorsque l'employeur organise régulièrement des pots au cours desquels étaient servies des boissons alcoolisées.

En l'espèce, le salarié a été licencié pour avoir introduit et consommé de l'alcool sur son lieu de travail au mépris des dispositions du règlement intérieur.

Pour considérer que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse, les juges ont retenu que l'employeur mettait à disposition des salariés des distributeurs automatiques contenant des boissons alcoolisées.

En outre, la direction invitait régulièrement les salariés à des repas ou pots qui se déroulaient pendant la journée de travail, à l'intérieur de l'entreprise, au cours desquels étaient servies des boissons alcoolisées.

L'employeur ne respectant pas lui-même le règlement intérieur qu'il avait établi, ne pouvait reprocher à ses salariés l'introduction dans l'entreprise et la consommation occasionnelle de ce type de boisson.

■ **Les dispositifs de lutte contre les arrêts de travail abusifs**

La Loi de financement de la sécurité sociale pour 2010 a généralisé les procédures de lutte contre les arrêts de travail jusqu'alors expérimentales.

Ces dispositifs sont applicables depuis le 27 août dernier.

✓ **Dispositifs mis en place**

→ **Le premier mécanisme permet à la sécurité sociale de suspendre les IJSS sur la base de la transmission du rapport de contre-visite patronale** (art. L315-1 C. Sécu. Soc).

La contre-visite diligentée par l'employeur peut conclure à l'absence de justification de l'arrêt de travail. Dans cette hypothèse, le médecin contrôleur mandaté par l'employeur doit **transmettre son rapport au service du contrôle médical de la CPAM dans les 48 heures**.

Il doit également le transmettre lorsqu'il n'a pas pu procéder à l'examen du salarié et l'indiquer dans son rapport.

A réception du rapport, les services de contrôle de CPAM ont 2 possibilités :

- procéder à un nouvel examen de la situation du salarié (examen obligatoire si le médecin n'a pas été mis dans la possibilité de le faire) ;
- demander à la CPAM de suspendre le versement des indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS).

Dans ce dernier cas, la caisse en informe l'employeur et le salarié, qui dispose d'un délai de **10 jours francs à compter de la notification de la décision de suspension pour la contester** en demandant à sa caisse de saisir le service du contrôle médical.

La décision du service médical doit intervenir dans les 4 jours francs suivant la saisine de l'assuré.

→ **Le second dispositif vise à éviter qu'après une décision de suspension des IJSS, certains assurés se fassent prescrire un nouvel arrêt de travail pour bénéficier de nouveau de l'indemnisation.**

Il est désormais prévu pour lutter contre ce type d'abus, qu'une personne, dont le versement des IJSS a été suspendu et qui se voit prescrire un nouvel arrêt de travail dans les 10 jours francs suivants, n'a plus automatiquement droit aux IJSS (Art. L323-7 C. Sécu. Soc).

**La reprise de leur versement est conditionnée par un avis du service de contrôle médical, rendu dans les 4 jours francs à compter de la réception de l'arrêt de travail.**

✓ **Conséquences pour l'employeur**

→ Lorsque le maintien de salaire dépend de l'indemnisation de la sécurité sociale, **la suspension des IJSS permet à l'employeur de ne pas verser l'indemnisation complémentaire mise à sa charge par la Loi ou la convention collective** (Art. L315-2 C. Sécu. Soc).

■ **Stages en entreprise : intégration à un cursus pédagogique**

Aux termes de la Loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie (**L n°2009-1437, 24/11/2009**), depuis le **1<sup>er</sup> septembre 2010 les stages en entreprise doivent obligatoirement s'intégrer à un cursus pédagogique**.



**Les stages qui ne répondent pas aux conditions ci-dessous sont donc interdits depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2010.**

✓ **Stages concernés**

Il s'agit des stages en entreprise accomplis, à titre **obligatoire ou optionnel**, par les étudiants des établissements d'enseignement dispensant des **formations diplômantes ou non diplômantes**.

✓ **Conditions d'intégration au cursus pédagogique**

Pour être considérés comme intégrés à un cursus pédagogiques, les stages doivent remplir **2 conditions** :

- leur finalité et leurs modalités doivent être définies dans l'organisation de la formation ;
- ils doivent donner lieu à une **restitution de l'étudiant** avec une **évaluation de l'établissement**.

**Ces stages doivent impérativement donner lieu à la conclusion d'une convention tripartite entre l'étudiant, l'établissement et l'entreprise d'accueil**

Sont également considérés comme intégrés à un cursus, les stages qui satisfont à cette double condition et qui sont organisés dans le cadre :

- de formations permettant une réorientation ;
- de formations complémentaires destinées à favoriser des projets de réinsertion professionnelle et validées par le responsable de formation ;
- de périodes pendant lesquelles l'étudiant suspend temporairement sa présence dans l'établissement pour exercer d'autres activités lui permettant **exclusivement** d'acquérir des compétences en cohérence avec sa formation. Dans ce cas, outre la convention de stage, un **contrat pédagogique** doit être passé entre l'établissement et l'entreprise d'accueil.



**MEMORA DIGNUS**

□ **Prolongation des aides temporaires à l'embauche en alternance**

Les aides temporaires accordées pour les embauches en contrat de professionnalisation, d'apprentis par les employeurs d'au moins 11 salariés, et de moins de 50 salariés, sont **prolongées jusqu'au 31 décembre 2010, et concernent les embauches réalisées à partir du 24 avril 2009.**

**(D. n°2010-894, 30/07/2010)**

*Pour nous contacter ou nous poser vos questions :*

**Denis AGRANIER** - Avocat Associé  
**Patricia TALIMI** - Docteur en Droit - Avocat Associé -  
Spécialiste en droit social