



**Égalité de traitement : rappel des règles par la Cour  
d'appel d'Aix en Provence**

Dans plusieurs arrêts rendus le 29 octobre 2021, la Cour d'Appel d'Aix en Provence rappelle les règles en matière d'égalité de traitement en se prononçant sur la question de savoir si des salariés exerçant les fonctions d'agents de sécurité (personnel d'exploitation), qui travaillent sur les sites des clients et qui perçoivent une gratification de fin d'année de 180 euros dont le principe et les modalités sont définis par un accord d'entreprise, sont ou non bien fondés à solliciter le bénéfice d'un 13ème mois perçu par d'autres salariés de l'entreprise (personnel d'agence et salariés affectés au siège) exerçant des fonctions d'une autre nature.

Elle indique en effet :

- que le principe « à travail égal, salaire égal » dégagé par la jurisprudence, oblige l'employeur à assurer une égalité de rémunération entre des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale ou, du moins, à devoir justifier toute disparité de salaire,
- que cette règle est une application particulière du principe d'égalité de traitement entre les salariés,
- qu'elle s'oppose à ce que des salariés, placés dans une situation identique, soient traités différemment au regard de l'octroi d'une augmentation de salaire, d'une prime ou d'un avantage,
- que les salariés exercent un même travail ou un travail de valeur égale lorsqu'ils sont dans une situation comparable au regard de la nature de leur travail et de leurs conditions de formation et de travail,
- que les différences de rémunération entre des salariés exerçant un travail égal ou de valeur égale sont licites dès lors qu'elles sont justifiées par des critères objectifs et pertinents, étrangers à toute discrimination,
- que dans ce cadre, des raisons conjoncturelles peuvent permettre de déroger à l'égalité de traitement entre salariés,
- qu'il appartient au salarié qui s'estime victime d'une inégalité de traitement de soumettre au juge les éléments de fait, loyalement obtenus, laissant supposer son existence,
- que c'est à celui qui invoque une atteinte au principe d'égalité de traitement de démontrer qu'il se trouve dans une situation identique ou similaire, au regard de l'avantage considéré, à celui auquel il se compare de façon déterminée ; qu'il incombe ensuite à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs et pertinents.

Elle a ensuite fait application de ces principes aux cas d'espèces et retenu :

- que les salariés, agents de sécurité, se comparent à plusieurs salariés bénéficiant un 13ème mois équivalent à un mois de salaire alors qu'ils ne perçoivent pour leur part qu'une gratification de fin d'année de 180 euros proratisée en fonction de la présence effective des salariés au cours de la période de référence,
- qu'ils versent à cet égard aux débats les contrats de travail et bulletins de paie de 9 autres salariés,

- que la gratification de fin d'année allouée aux salariés exerçant leur activité sur site (cas des 7 requérants) résulte d'un accord collectif du 4 septembre 2003, modifié par un accord collectif du 14 septembre 2015, dont a été expressément exclu le personnel d'agence,
- que les 9 salariés auxquels ils se comparent sont tous affectés en agence (et non sur site, soit en d'autres termes chez les clients),
- que les métiers, selon ces affectations différentes, indépendamment des filières exploitation ou administrative, ne peuvent être comparés dès lors que :
  - ceux effectués en agence comprennent notamment la gestion administrative, la gestion du personnel et des plannings, les relations commerciales et l'interface entre clients et agence, avec des compétences en ces matières et des connaissances informatiques, ainsi que cela résulte des descriptifs de postes produits aux débats,
  - les autres, exercés sur les sites des clients, correspondent à l'activité de prévention et de sécurité,
- qu'en égard aux éléments qui ont été soumis à son appréciation, les salariés requérants n'effectuaient pas un travail identique ou de valeur égale à celui des salariés bénéficiant du 13ème mois au regard de cet élément de rémunération, lié au travail accompli,
- que les salariés en agence, relevant des statuts agents de maîtrise, cadres, assistants et personnels administratifs, exerçaient des fonctions de niveaux différents, faisant appel à des compétences particulières et une polyvalence, ne pouvant être comparées à celles confiées aux salariés affectés sur le site client, et justifiant de façon objective et pertinente la disparité de traitement résultant de l'attribution d'une prime de 13ème mois à ces salariés.

La Cour d'Appel d'Aix a donc confirmé les jugements rendus par la formation de départage du Conseil de Prud'hommes de Marseille le 29 janvier 2020, et a débouté les salariés de leur demande tendant à un rappel de salaire, sur trois ans, afférent à la prime de 13ème mois.