



Hormis le respect des minima légaux (SMIC) et conventionnels, l'employeur est libre de fixer le montant du salaire qu'il va verser au salarié. Mais une fois le salarié intégré à l'effectif de l'entreprise, l'employeur doit rester attentif. Tout au long de la carrière du salarié, il doit veiller à ce que la rémunération ne soit pas en contradiction avec les principes destinés à assurer l'égalité de rémunération entre les salariés.

Le principe général : à travail égal, salaire égal :

A travail égal, salaire égal, dit l'article L 140-2 du code du travail en précisant que sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux : « exigeant des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme, une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique et nerveuse. »

Ce principe n'aboutit pas pour autant à remettre en cause le droit de l'employeur d'individualiser les salaires.

Il devra toutefois, en cas de litige, être capable de justifier les différences salariales entre salariés effectuant un travail similaire par des raisons objectives et matériellement vérifiables.

Ce principe limite le pouvoir discrétionnaire de l'employeur en matière de salaire et l'oblige à une certaine transparence. Pour anticiper les contestations, l'employeur a par exemple intérêt à formaliser par écrit des fiches de fonction, à expliciter et à argumenter les évolutions individuelles lors d'entretiens d'évaluation.

L'égalité de salaire entre les hommes et les femmes :

Toute discrimination fondée sur le sexe étant prohibée, l'employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans les entreprises où est constituée une section syndicale, l'employeur est tenu de négocier chaque année sur les mesures permettant de respecter l'égalité hommes/femmes. Dans les entreprises de plus de 300 salariés, l'employeur doit établir un rapport écrit sur la situation comparée des hommes et des femmes.

Des mesures concrètes :

La loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes prévoit par exemple une garantie de rattrapage salarial au profit des salariées en congé de maternité (ou d'adoption). A son retour, la salariée doit bénéficier des augmentations générales accordées ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant le congé par les salariés de sa même catégorie, ou à défaut, de l'ensemble des salariés de l'entreprise.