

TOULOUSE
CAPITOLE
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse 1 Capitole.

À TRAVAIL EGAL, SALAIRE (PRESQUE) EGAL

MATHIEU TOUZEIL-DIVINA

Référence de publication : Touzeil-Divina, Mathieu (2012) [CE, 04 juillet 2012, ATIGUI & alii \(req. 355653\)](#) : « *A travail égal, salaire (presque) égal* ». La Semaine Juridique.

Administrations et collectivités territoriales (JCP A) (28).

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

À TRAVAIL EGAL, SALAIRE (PRESQUE) EGAL

CE, 4 juill. 2012, n° 355653, Atigui : JurisData n° 2012-015094

Lorsque des travailleurs sont placés dans une situation identique, leur employeur, selon le principe général « à travail égal, salaire égal » doit leur assurer une égalité de rémunération sauf raisons objectives d'individualisation et donc de différenciation (pour une application récente : *Cass. soc.*, 27 juin 2012, n° 10-27.044). C'est précisément ce principe (qui a déjà plusieurs fois été invoqué devant la juridiction administrative : *CE*, 8 juill. 1998, n° 191812 : *JurisData* n° 1998-050628) que neuf requérants, employés de l'établissement « La Poste » (désormais société anonyme à capitaux publics depuis le 23 mars 2010) ont invoqué à l'appui d'un recours en appréciation de légalité formé suite à un arrêt de la cour d'appel de Paris en date du 10 mars 2011.

L'appréciation de légalité portait sur quatre décisions mettant en œuvre la création progressive d'un complément indemnitaire applicable à tous les agents publics et privés (contractuels et fonctionnaires). Le troisième acte litigieux précisant « *pour assurer la convergence des rémunérations des agents que le complément indemnitaire de chaque agent se situerait et évoluerait à l'intérieur de certaines limites définies pour chaque grade ou niveau de fonction* ». Autrement dit, appliquant la jurisprudence judiciaire (*Cass. ass. plén.*, 27 févr. 2009, n° 08-40.059 : *JurisData* n° 2009-047174) l'employeur avait décidé de suivre le principe et l'objectif du « travail égal » pour un « salaire égal » mais l'avait assorti de tempéraments accessoires ce que confirme le Conseil d'État qui affirme la légalité des actes attaqués considérant que « *l'institution du complément indemnitaire [faisait] partie du processus d'intégration de la gestion d'agents relevant auparavant de statuts différents et percevant, de ce fait, des primes et des indemnités différentes* ». Et de conclure, « *qu'en décidant de regrouper, en maintenant leur montant, les primes et indemnités qui étaient versées à certains fonctionnaires, d'étendre progressivement le dispositif à d'autres agents, puis de faire progressivement évoluer et converger le montant de ces primes et indemnités de manière à ce que 80 % des agents d'un même niveau de fonctions, quel que soit leur statut, reçoivent un complément indemnitaire d'un montant équivalent, abstraction faite des modulations liées au déroulement de carrière et aux mérites individuels de chacun, les autorités de La Poste se sont fondées sur des raisons objectives et n'ont pas méconnu le principe 'à travail égal, salaire égal'* ». La formation d'un droit (commun) des travailleurs continue donc de progresser mais elle n'omet pas, ce dont on se félicitera, ses spécificités (notamment publiques) originelles (v.

en ce sens : *Morgan Sweeney et Mathieu Touzeil-Divina (dir.), Droits du travail et des fonctions publiques : unité(s) du Droit ?*, Paris, L'Épilogue, 2012).