

Septembre / N°126

VERS LA GENERALISATION DU BULLETIN DE PAIE DEMATERIALISE

La loi El Khomri du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels prévoit que **l'employeur pourra dès le 1^{er} janvier 2017 procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique si le salarié ne s'y oppose pas**. Un projet de décret est d'ailleurs paru et fixe les modalités entourant cette mesure.

Tout d'abord, si l'employeur souhaite mettre en place un bulletin de paie dématérialisé, il doit en **informer le salarié par tout moyen conférant date certaine, un mois avant la mise en place de la dématérialisation ou au moment de l'embauche, de son droit d'opposition à l'émission du bulletin de paie sous forme électronique**.

A l'accord du salarié prévu actuellement en cas de passage du bulletin de paie papier au bulletin dématérialisé¹ est donc substitué un droit d'opposition du salarié. Ce droit d'opposition pourra être mis en œuvre à tout moment, même après la mise en place du bulletin électronique.

Le projet de décret met à la charge de l'employeur **l'obligation d'assurer la disponibilité du bulletin de paie émis sous forme électronique soit pendant une durée de 50 ans soit jusqu'aux 70 ans du salarié**. En cas de cessation d'activité de l'employeur ou du prestataire s'occupant des bulletins de paie, ceux-ci devront être conservés au moins 3 mois pour permettre aux salariés de les récupérer.

Enfin, les bulletins de paie devront être à tout moment accessibles en intégralité sous forme électronique, sans manipulation complexe ou répétitive via le service en ligne du compte personnel d'activité (CPA).

¹ Art. L. 3243-2 du Code du travail

Projet de décret relatif à la dématérialisation des bulletins de paie et à leur accessibilité dans le cadre du compte personnel d'activité

PRES D'UNE FEMME SUR DIX A SUBI UN COMPORTEMENT SEXISTE AU TRAVAIL AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS

Dans une récente étude, la DARES s'intéresse aux comportements hostiles et sexistes au travail. Il ressort de l'étude que **8% des femmes déclarent avoir subi un comportement sexiste au travail au cours des 12 derniers mois**.

L'enquête Conditions de travail révèle que les comportements hostiles, c'est-à-dire les comportements méprisants, le déni de reconnaissance et les atteintes dégradantes touchent quasiment autant les hommes que les femmes. En revanche, ces comportements revêtent plus souvent un caractère sexiste lorsque la personne qui en est victime est une femme (8% des femmes contre 1% des hommes).

Parmi les femmes, les comportements hostiles sont plus fréquemment vécus par les cadres et par celles qui ont un enfant de moins de 3 ans à charge. Ainsi selon l'étude, 35% des femmes ont subi un comportement hostile dans les 12 derniers mois précédant l'enquête. Ce taux est de 40% chez les femmes cadres. **Concernant les comportements hostiles à dimension sexiste, 7% des femmes sont concernés et 10% des femmes cadres** (12% si elles ont un enfant de moins de 3 ans).

L'étude révèle également que les femmes sont plus touchées lorsqu'elles sont dans des emplois habituellement considérés comme masculins. Il

s'agit de femmes exerçant des fonctions de supervision ou d'encadrement, travaillant dans l'industrie, sur des chantiers ou en déplacement. Ainsi la proportion de femmes disant subir un comportement sexiste grimpe dès lors qu'elles occupent une fonction généralement considérée comme masculine : *15% des femmes travaillant sur des postes « typiquement masculins » déclarent avoir subi un comportement hostile à dimension sexiste au cours des 12 derniers mois.*

Pour la **CFTC Cadres** il est nécessaire d'accroître la mixité des emplois afin que les stéréotypes sexués de la division du travail disparaissent, cela passe par des actions dans l'entreprise mais aussi dès le plus jeune âge, afin que certaines filières ne soient plus exclusivement masculines ou féminines.

[*Dares Analyses – Septembre 2016 n° 046*](#)

LE COUT DE LA VIE PEUT JUSTIFIER UN BAREME DE REMUNERATION SUPERIEUR

La Cour de cassation a eu à trancher dans un arrêt en date du 14 septembre dernier la question de savoir si *la disparité du coût de la vie qui existe entre des zones géographiques sur lesquelles sont réalisées des prestations de travail identiques constitue une raison objective et pertinente de rémunérer différemment les salariés d'une même entreprise.*

En effet, dans cette affaire était mise en cause **la société Renault qui applique, pour une même prestation de travail, des barèmes de rémunération supérieurs sur ses sites de production situés en Ile-de-France à ceux qu'elle applique sur son site de production de Douai.** Le syndicat Sud Renault a contesté cette différence de traitement qu'il considère aller à l'encontre du principe « à travail égal salaire égal » consacré aux articles L 3221-2 et suivants du Code du travail et visant à assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés, homme ou femme, lorsqu'ils sont placés dans une situation identique. Ayant saisi le Tribunal de Grande Instance de Douai, le syndicat réclamait l'application du barème de la région parisienne à l'ensemble des effectifs de l'usine de Douai.

Pour les juges du fond, la disparité du coût de la vie invoquée par l'employeur pour justifier cette

différence de traitement était établie. En effet, des études d'organismes publics et privés ainsi que divers articles de presse démontraient de manière objective que le niveau des loyers et des prix d'achat au mètre carré était plus élevé en région parisienne que dans le Nord-Pas-de-Calais. Les produits de grande distribution sont également comparés et la Cour d'appel retient que *selon des études publiées dans la revue LSA et le mensuel Que choisir ?, les prix des produits alimentaires de consommation courante étaient supérieurs en région parisienne, quel que soit le département considéré.*

La Cour de cassation confirme la décision de la Cour d'appel et rappelle qu'*une différence de traitement établie par engagement unilatéral ne peut être pratiquée entre des salariés relevant d'établissements différents et exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si elle repose sur des raisons objectives, dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence.* Dès lors que les juridictions du fond ont démontré la différence du coût de la vie et que *cette différence de traitement reposait sur une justification objective et pertinente*, celle-ci n'est pas contraire au principe à travail égal, salaire égal.

Pour la **CFTC Cadres**, de forts écarts du coût de la vie (tant concernant le logement que les transports, les assurances, la consommation de biens courants ou la santé...) peuvent justifier une différence de traitement consistant en une rémunération supérieure, parfois matérialisée par une « prime de vie chère »². Dès lors qu'elle est objectivée, cette différence de traitement ne va pas à l'encontre du principe « à travail égal, salaire égal », car si l'employeur est tenu d'assurer une égalité de rémunération entre les salariés dès lors qu'ils effectuent un même travail, il ne lui est toutefois pas interdit d'individualiser les salaires sous réserve de justifier cette différence de traitement par des raisons objectives, pertinentes et matériellement vérifiables. La jurisprudence a par exemple dégagé plusieurs éléments pouvant justifier des écarts de salaire : l'expérience, les diplômes, mais aussi le marché de l'emploi et les réalités économiques au moment de l'embauche.

[*Soc. 14 septembre 2016 n° 15-11386*](#)

« La lettre des cadres » n°126 - Imprimée par la CFTC Cadres
128, avenue Jean Jaurès 93697 PANTIN CEDEX
Courriel : ugica@cftc.fr CPPAP n° 1007 S 06214
Directeur de la publication : Patrick Poizat.
Rédacteurs concepteurs : Clémence Chumiatcher, Thomas Panouillé

² Par exemple : Soc. 25 mars 2015 n°13-23605