

La preuve des différences salariales injustifiées facilitée par la Cour de cassation

PHILIPPERAMS | LE 15/01/2013

En matière prud'homale, comme dans tout procès civil, il revient en principe à celui qui se prétend lésé d'en rapporter la preuve (1). Toutefois, lorsque les éléments de preuve sont détenus par le seul employeur, cette règle s'avère très souvent préjudiciable au salarié.

Ainsi, lorsqu'un salarié se plaint d'une disparité salariale injustifiée, il lui est extrêmement difficile, surtout lorsqu'il a quitté l'entreprise, de démontrer la réalité de ce qu'il soutient. Ses collègues, en raison de leur dépendance économique à l'égard de l'employeur, refusent généralement de lui communiquer leurs bulletins de salaire. Seul l'employeur dispose donc des pièces indispensables pour démontrer l'atteinte à l'égalité salariale. Le salarié peut-il dès lors le contraindre à produire ces pièces ? Après des années d'hésitation, la réponse devient enfin positive, comme l'illustre l'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de Cassation du 19 décembre 2012 (2).

Dans cette affaire, deux femmes travaillant pour une radio estimant être victimes de « discrimination salariale » soutenaient que de nombreux collègues placés dans une situation identique à la leur percevaient une rémunération plus importante et étaient classés dans une catégorie supérieure. Avant d'engager une procédure visant à faire reconnaître ladite « discrimination » (il serait plus exact de parler d'atteinte au principe à travail égal, salaire égal) sur le fond, elles ont exercé un référé prud'homal sur le fondement de l'article 145 du code de procédure civile pour demander à l'employeur de communiquer sous astreinte :

- les contrats de travail et avenants,
 - les bulletins de paie,
 - le montant des primes de sujétion attribuées,
 - les tableaux d'avancement et de promotion
- de douze de leurs collègues dont elles indiquaient qu'ils étaient mieux traités qu'elles.

Selon cet article en effet « s'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, les mesures d'instruction légalement admissibles peuvent être ordonnées à la demande de tout intéressé, sur requête ou en référé ».

L'employeur s'opposait à une telle production en faisant notamment valoir :

- 1°/ que la demande opérerait un renversement de la charge de la preuve, les demanderesses ne fournissant pas le moindre élément susceptible de démontrer que leurs soupçons étaient réels et fondés ;
- 2°/ que la mesure demandée n'était pas « légalement admissible » au sens de l'article 145 du code de procédure civile, en ce qu'elle portait atteinte à la vie privée des autres salariés et au secret des affaires (3).

La formation de référé du conseil de prud'hommes a fait droit à l'argumentaire de l'employeur. Elle a donc débouté les salariées de leurs demandes de communication de documents.

Ces dernières ont interjeté appel et la Cour d'appel de Paris leur a donné raison en ordonnant à l'employeur de communiquer tous les documents demandés.

La motivation de l'arrêt de la Cour d'appel de Paris est très intéressante :

« l'appelante (4) soutenant l'existence d'une discrimination salariale à son encontre doit, pour établir celle-ci, produire au juge, dans l'hypothèse d'une instance prud'homale, des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une telle discrimination ; que dès lors, ces éléments sont nécessaires à la protection de ses droits ; qu'en matière salariale, force est de constater que seul, l'employeur dispose des informations relatives au montant des salaires versés à son personnel et qu'en revanche, le salarié ne dispose d'aucun moyen de connaître la rémunération perçue par ses collègues de travail ; que dès lors, il convient de considérer que l'appelant justifie d'un motif légitime au soutien de sa demande, puisque, pour voir prospérer sa demande, elle doit produire des informations dont seul l'employeur dispose ; que par ailleurs, une telle demande ne constitue pas un renversement de la charge de la preuve, dans la mesure où il appartiendra aux parties, au vu des documents communiqués, de démontrer l'existence ou l'absence de discrimination, fondement de l'action en justice éventuelle de la salariée ;

[...] que par ailleurs, l'activité professionnelle relevant de la vie publique et non de la vie privée, le montant des rémunérations ne saurait être considéré comme un élément de vie privée ; qu'en toute hypothèse, le respect de la vie privée ne constitue pas un obstacle à l'application de l'article 145 du Code de procédure civile, dès lors que les mesures ordonnées procèdent d'un motif légitime et sont nécessaires à la protection des droits de la partie qui les sollicite »

Autrement dit, eu égard aux circonstances dans lesquelles étaient placées les salariées évoquant les disparités salariales injustifiées, le juge a fait prévaloir la protection de leurs droits sur le respect de la vie personnelle et le secret des affaires allégués.

Cette solution ne peut qu'être approuvée puisqu'elle permet enfin d'assurer un juste équilibre et de rétablir l'égalité des armes entre les salariés qui se plaignent d'atteintes au principe « à travail égal salaire égal » et leurs employeurs qui, jusqu'à présent, pouvaient se contenter de refuser de communiquer des pièces qu'eux seuls détenaient.

En effet, l'employeur s'est pourvu en cassation mais la Chambre sociale a rejeté ses arguments.

Elle a tout d'abord confirmé que le respect de la vie personnelle du salarié et le secret des affaires ne constituent pas en eux-mêmes un obstacle à l'application des dispositions de l'article 145 du code de procédure civile, dès lors que le juge constate que les mesures demandées procèdent d'un motif légitime et sont nécessaires à la protection des droits de la partie qui les a sollicitées.

Elle a ensuite précisé que la procédure prévue par l'article 145 précité n'étant pas limitée à la conservation des preuves mais pouvant aussi tendre à leur établissement, la Cour d'appel avait pu retenir que les salariées justifiaient d'un motif légitime à obtenir la communication de documents nécessaires à la protection de leurs droits, dont seul l'employeur disposait et qu'il refusait de communiquer.

Cet arrêt consacre donc la possibilité pour le salarié de se procurer des moyens de preuve avant tout procès. Qu'en est-il lorsque la procédure est déjà engagée ?

Le salarié peut tout d'abord se fonder sur l'article 11 du Code de procédure civile pour demander au conseil d'enjoindre à l'employeur, sous astreinte, la production de documents. Selon cet article en effet « si une partie détient un élément de preuve, le juge peut, à la requête de l'autre partie, lui enjoindre de le produire, au besoin à peine d'astreinte ». Selon ce même article, le juge tire toute conséquence d'une abstention ou d'un refus de production. En toute logique, si l'employeur se soustrait à l'injonction, le conseil devrait à notre sens automatiquement le sanctionner en faisant droit à la demande du salarié.

Il existe également des dispositions spécifiques à la procédure prud'homale, sur lesquelles le salarié peut fonder sa demande. Une instance engagée devant un conseil de prud'hommes comporte en effet deux étapes : se tient tout d'abord une audience de conciliation, le bureau de conciliation constatant dans la plupart des cas l'absence de conciliation des parties et renvoyant l'affaire en bureau de jugement ; a lieu ensuite l'audience du bureau de jugement, lors de laquelle l'affaire est plaidée sur le fond.

Or, selon le Code du travail, le bureau de conciliation a le pouvoir d'ordonner toutes mesures d'instruction (5) et ce, même d'office (c'est-à-dire sans qu'il soit nécessaire que l'une des parties le demande). Ces mesures d'instruction peuvent consister à ordonner à l'employeur la remise de

documents (6). De plus, le bureau de conciliation, tout comme le bureau de jugement, sont compétents pour mettre l'affaire en état d'être jugée, en désignant un ou deux conseillers rapporteurs qui peuvent mettre en demeure les parties de produire « tous documents propres à éclairer le conseil de prud'hommes ». En cas d'abstention ou de refus de production desdits documents, le bureau de jugement en tire toute conséquence (7).

S'il est vrai que des demandes visant à la seule mise en état d'une affaire sont trop rarement formulées, il est très important, lorsqu'elles le sont, que les conseillers prud'hommes n'hésitent plus à exercer pleinement les pouvoirs qui leur sont conférés par la loi car, jusqu'à présent, force est de constater que dans la pratique, ce n'est souvent pas le cas..

Au-delà des seules disparités salariales injustifiées, il convient d'ajouter que lorsqu'un document indispensable à la défense du salarié est détenu par l'employeur qui risque de le dissimuler de quelque manière que ce soit, le salarié peut le forcer à le lui communiquer en demandant une autorisation en justice, sans que l'employeur en soit informé préalablement (de façon non contradictoire en termes plus juridiques). En effet, le Code de procédure civile prévoit que le Président du Tribunal peut « ordonner sur requête toutes mesures urgentes lorsque les circonstances exigent qu'elles ne soient pas prises contradictoirement (8) ». En matière prud'homale, l'utilisation d'une telle procédure est possible mais elle est portée devant le Président du Tribunal de Grande Instance et non devant le Président du conseil de prud'hommes (9). L'intérêt de cette procédure pour le salarié est son caractère non contradictoire : l'employeur de mauvaise foi n'en étant pas informé, il n'aura pas le temps de s'organiser pour dissimuler le document susceptible de lui être défavorable.

Il apparaît ainsi que les modalités selon lesquelles un salarié peut obtenir des documents que seul son employeur peut lui fournir sont au cœur du procès prud'homal et qu'une bonne connaissance de l'ensemble des dispositifs pouvant être mis en œuvre à cet égard peut s'avérer décisive pour gagner un procès.

Hélène ECHARD et Philippe RAVISY

Notes:

(1) Article 9 du code de procédure civile ; article 1315 du Code civil.

(2) Cass. soc. 19 décembre 2012, n°10-20526 et 10-20528, publié au Bulletin.

(3) L'employeur se fondait notamment sur l'article 9 du Code Civil (qui porte sur la protection de la vie privée), l'article L. 1121-1 du Code du travail (qui impose une nécessaire proportionnalité entre les restrictions apportées aux droits et libertés des salariés et le but recherché par ces restrictions) et l'article 2 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen (qui porte notamment sur la liberté et le droit de propriété).

(4) Les salariées ont toutes deux exercé un pourvoi en Cassation. La Cour de Cassation a joint les deux pourvois et a rendu un seul arrêt, commun aux deux salariées, ce qui explique qu'il soit fait état dans ledit arrêt « des salariées », au pluriel.

(5) Article R.1454-14 3° du Code du travail

(6) Cass. soc. 7 juin 1995, n°91-42604

(7) Articles R. 1454-1 et R. 1454-3 du Code du travail

(8) C'est-à-dire sans que l'autre partie soit avisée

(9) Cass. soc. 12 avril 1995, n°93-10982●

50%
de réduction*