

QUARTIER LIBRE

Prouver une discrimination ? Oui c'est possible !

PAR SLIM BEN ACHOUR, AVOCAT.

Comment prouver une discrimination ou une inégalité de traitement entre salariés placés dans une situation identique ou ayant un travail égal ou de valeur égale ? Les salariés avisés objecteront qu'il n'y a nul besoin de prouver une inégalité ou une discrimination. En effet, l'aménagement de la charge de la preuve prévue à l'article 1134-1 du Code du travail facilite la tâche du salarié, en prenant en considération le caractère opaque, en général, du comportement inégalitaire ou discriminatoire et de ses conséquences :

« Il n'est pas nécessaire de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination... ». Cependant, nul ne reprochera à un salarié de prouver ou de vouloir prouver la discrimination ou la rupture d'égalité dont il est victime. En ce sens, la Cour de cassation a rendu une décision (1) très intéressante le 19 décembre 2012 (n° 10-20526, 10-20528).

Deux salariées de R..., chargées de réalisation, considèrent qu'elles sont discriminées (l'arrêt ne précise pas le critère, on peut imaginer qu'il s'agit

du sexe) par rapport à leurs collègues occupant la même fonction, en termes de rémunération et d'évolution de carrière. Au lieu de saisir classiquement le conseil de prud'hommes (CPH), au fond, pour voir statuer sur leurs demandes, elles saisissent le juge des référés pour « seulement » lui demander d'ordonner que leur employeur leur fournisse : « les contrats de travail, avenants, bulletins de paie, ainsi que le montant des primes... les tableaux d'avancement et de promotion des autres chargés de réalisation ». L'intérêt de cette procédure

(le « référé probatoire ») est évident : se constituer un dossier complet pour se présenter, dans un second temps, devant le juge du fond du CPH aux fins de réparation de leur préjudice et de repositionnement dans la classification des emplois de l'entreprise. Ceci est possible grâce aux dispositions de l'article 145 du Code de procédure civile permettant au juge d'ordonner, avant tout procès, des mesures d'instruction dès lors qu'il constate que ces mesures procèdent d'un motif légitime et sont nécessaires à la protection des droits de

la personne qui les sollicite.

R..., pour s'opposer à la communication des éléments demandés, a excipé des impératifs de respect de la vie privée des collègues, ainsi que du secret des affaires de R... Réponse de la cour :

« Le respect de la vie personnelle du salarié et le respect 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 ». En d'autres termes, la demande d'égalité ou de cessation de la discrimination constitue un fondement suffisamment légitime pour que l'entreprise communique les éléments de rémunération et d'évolution de carrière des collègues placés, à tout le moins, dans une situation identique. R... l'a appris à ses dépens... À qui le tour ?

(1) Consultable sur le site loysel.fr

HUMANITÉ

02/01/2013