

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

En matière prud'homale, comme dans tout procès civil, il revient en principe à celui qui se prétend lésé d'en rapporter la preuve. 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.

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.

Hélène Echard, avocate, et Philippe Ravisy, avocat spécialiste droit du travail et de la sécurité sociale (Cabinet Astaé Avocats), détaillent et commentent les décisions successives et contradictoires du Conseil des Prud'hommes, de la Cour d'appel de Paris et de la Cour de cassation, juridique.

Leur analyse est dans notre base « Ressources », rubrique Divers, France, Cabinet Astaé Avocats.