

Accueil &gt; Votre carrière

# Discrimination salariale : pouvez-vous consulter les fiches de paie de vos collègues ?

DISCRIMINATION

SUIVRE CE SUJET



HJBC/Adobe Stock



SAUVEGARDER



PARTAGER

INTERVIEW - Dans une décision rendue le 8 mars 2023, la Cour de cassation a obligé un employeur à transmettre à une ancienne salariée les fiches de paie de ses collègues masculins. Mais cet arrêt change-t-il vraiment la donne et vous permet-il d'obtenir à tout moment les bulletins de salaire de vos collègues ? Décryptage d'Anne Leleu-Été, avocate en droit du travail.



Par Sarah Asali

Journaliste emploi et formation professionnelle

Publié le 07/06/2023 à 18h15



Ecouter cet article Discrimination salariale : pouvez-vous consulter les fiches de paie de vos collègues 00:00

Une avancée juridique pour les salariées ? Alors que [l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes](#) s'élève à 15,5% à temps de travail égal, d'après l'Insee, une récente décision de la Cour de cassation pourrait aider les salariées à prouver la discrimination dont certaines sont victimes. [Dans l'affaire jugée](#), une cadre dans la finance, licenciée en 2019, a attaqué ses anciens employeurs (deux entités du même groupe) devant le conseil de prud'hommes en raison d'une inégalité salariale.

Pour le prouver, elle a demandé en référé, aux deux entreprises, de lui fournir les fiches de paie de ses collègues masculins occupant le même poste. Celles-ci ont refusé, estimant que la demande portait atteinte à la vie privée des salariés concernés. Après être passée devant la cour d'appel de Paris, qui a condamné les deux entreprises à communiquer les bulletins de paie de certains salariés, l'affaire s'est retrouvée devant la Cour de cassation, suite à un pourvoi formé par les employeurs.

---

À LIRE AUSSI

[Discrimination à la Société générale : le combat d'une salariée pour faire valoir ses droits](#)

---

Dans sa décision, la juridiction la plus élevée de l'ordre judiciaire français a confirmé l'arrêt rendu auparavant par la cour d'appel : l'employeur doit transmettre les bulletins de salaire demandés par l'ancienne salariée. Cette décision va dans le sens d'une plus grande transparence en matière d'inégalités salariales entre les hommes et les femmes, un sujet qui est en constante évolution au niveau des instances européennes et nationales. En effet, en France, un [index sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes](#) a été mis en place en 2019 et la loi Rixain, qui impose des [quotas de femmes dans les instances dirigeantes](#) - 30% d'ici le 1er mars 2026, 40% d'ici le 1er mars 2029 - des entreprises de plus de 1.000 salariés, a été adoptée en 2021. Au niveau européen, avec la récente [directive](#) relative à la transparence en matière de rémunérations, les entreprises d'au moins 250 salariés seront bientôt tenues de partager des informations concernant les salaires, et de prendre des mesures en cas d'écart de salaire entre les hommes et les femmes supérieur à 5%.

Mais la décision de la Cour de cassation du 8 mars 2023 va-t-elle vraiment changer les choses pour les femmes souhaitant prouver

qu'elles ont été victimes de discrimination salariale ? Entretien avec Anne Leleu-Été, fondatrice et associée du cabinet Axel Avocats.

*>> Notre service - Trouvez la formation professionnelle qui dopera ou réorientera votre carrière grâce à notre moteur de recherche spécialisé (Commercial, Management, Gestion de projet, Langues, Santé ...) et entrez en contact avec un conseiller pour vous guider dans votre choix*

Que dit exactement la Cour de cassation dans sa décision du 8 mars 2023 ?

Anne Leleu-Été : La Cour de cassation est revenue sur une situation qu'elle a eu à traiter en matière d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. La salariée en question a dans un premier temps saisi en référé le conseil de prud'hommes pour solliciter la communication d'éléments de comparaison (les [fiches de paie](#) de ses anciens collègues occupant le même poste qu'elle, ndlr) que ses anciens employeurs détenaient. Cette action en référé est prévue par l'article 145 du code de procédure civile, qui autorise les salariés à demander à un juge d'ordonner une mesure d'instruction "in futurum", en prévision d'une autre action en justice, pour pouvoir collecter un certain nombre de preuves servant à la constitution de leur dossier, lorsqu'ils ont un motif légitime pour le faire. La cour d'appel de Paris a ensuite ordonné aux anciens employeurs de la salariée de lui communiquer des bulletins de paie (huit collègues masculins étaient visés, ndlr), jugeant que cette communication était "indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi, soit la défense de l'intérêt légitime de la salariée à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail". Mais les employeurs ont formé un pourvoi en cassation, estimant qu'il y avait atteinte à la vie privée des salariés concernés. En rappelant les arguments de la cour d'appel, la Cour de cassation a confirmé l'obligation pour les employeurs de communiquer les bulletins de paie demandés par l'ancienne salariée.

---

À LIRE AUSSI

[Discrimination au travail : comment le gouvernement va traquer les grandes entreprises](#)

---

Cette décision va-t-elle vraiment changer la donne pour les salariées ?

À mon sens, il s'agit ici d'un arrêt à but pédagogique qui rappelle les règles déjà en vigueur plutôt que d'un véritable changement. Le raisonnement appliqué par la Cour de cassation dans cette décision l'est déjà depuis plusieurs années. Plusieurs règles valables en matière de discrimination et d'égalité de traitement sont rappelées dans cet arrêt. D'abord, la juridiction rappelle que la mesure d'instruction, avec la communication sous astreinte de certains documents, peut être ordonnée 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. Il s'agit ici d'une règle classique et bien connue, prévue par l'article 145 du code de procédure civile évoqué précédemment. Les salariés, hommes comme femmes, ont donc déjà la possibilité de demander de tels documents dans le cadre de la constitution d'un dossier dans le but de faire valoir une situation de discrimination.

Ensuite, la Cour de cassation met en balance deux droits : celui relatif à la protection des données à caractère personnel et le droit à la preuve. Et là est tout l'intérêt de l'arrêt, finalement : la Cour de cassation estime que même si le droit à la protection de ses données personnelles est garanti par le RGPD (Règlement général sur la protection des données, ndlr), il n'est pas absolu car il doit être considéré en rapport avec d'autres droits fondamentaux, tel que le droit à la preuve.

---

À LIRE AUSSI

[Quels critères peuvent justifier un écart de salaire entre deux salariés ?](#)

---

À quelles conditions le droit à la preuve d'un salarié peut "surpasser" le droit à la protection des données personnelles de ses collègues ?

Dans sa décision, la Cour de cassation l'explique très clairement. La juridiction indique ainsi que le droit à la preuve peut justifier la production de documents portant atteinte à la vie personnelle des salariés, à condition que ce soit proportionné au but poursuivi, à savoir ici, la défense du principe d'égalité de traitement. Le juge doit donc regarder si ce qu'un salarié demande de produire est justifié, légitime et nécessaire.

Le droit à la preuve est de plus en plus souvent utilisé par la Cour de cassation pour faire des petites incises dans d'autres droits fondamentaux. Autrement dit, le droit à la preuve est de plus en plus mis en avant dans les contentieux pour donner un peu plus de flexibilité face à des droits plus rigides. La Cour de cassation a déjà rendu un [arrêt](#)

sur le même sujet en mars 2021. Une salariée avait également sollicité, en référé et toujours sur le fondement de l'article 145 du code de procédure civile, la communication d'informations relatives à ses collègues masculins (position, coefficient, salaire...). Il y a eu une première condamnation de l'entreprise, qui avait l'obligation de lui transmettre les informations non anonymisées concernant dix de ses collègues. Mais l'employeur a demandé l'accord des salariés en question. Or cinq ont refusé et l'employeur a donc transmis les bulletins de paie de cinq salariés seulement.

---

À LIRE AUSSI

[Salaire : bonne nouvelle, les recruteurs l'affichent de plus en plus dans leurs offres](#)

---

La salariée a donc réengagé une action en justice. C'est arrivé jusqu'à la Cour de cassation, qui a estimé que le juge devait en réalité vérifier si la communication d'informations non anonymisées était ou non nécessaire pour l'exercice du droit à la preuve d'une discrimination alléguée, et si elle était proportionnée au but poursuivi. Dans un tel cas, l'employeur n'était pas légitime à demander l'autorisation à ses salariés de communiquer des informations personnelles non anonymisées. Il s'agissait là encore d'une question de proportionnalité entre la protection des données personnelles et le droit à la preuve. Hormis une décision de 2012, il s'agit d'ailleurs de l'un des premiers arrêts montrant que le droit à la preuve peut surpasser le droit au respect de sa vie privée et de ses données personnelles et, surtout, que le droit à la preuve n'est pas conditionné au consentement du titulaire du second droit. Le droit à la preuve est en train de se construire et d'être alimenté au fur et à mesure en jurisprudence.

Cela signifie-t-il qu'un salarié pourra désormais demander à n'importe quel moment à son employeur de consulter les fiches de paie de ses collègues ?

L'arrêt de la Cour de cassation n'oblige en rien les employeurs à communiquer les bulletins de paie de ses collègues à un salarié qui le demanderait (qu'il soit en poste, ou non). Et, en pratique, cela n'arrive pas pour des raisons évidentes. C'est plutôt dans le cadre de contentieux que de telles décisions de la Cour de cassation sont susceptibles de faciliter l'obtention par les salariés de bulletins de paie ou d'informations personnelles concernant leurs collègues. Il ne faut

toutefois pas oublier que, dans tous les cas, il faut arriver avec un premier dossier pour faire valoir une discrimination salariale : rappelons en effet les termes de l'article L.1134-1 du code du travail, lequel dispose que le salarié présente au conseil de prud'hommes des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une telle discrimination, à charge ensuite pour l'employeur de prouver que sa décision était justifiée par des éléments étrangers à toute discrimination. L'article 145 du code de procédure civile précise, quant à lui, que le salarié doit présenter un motif légitime à l'aune de sa demande de communication de pièces.

---

À LIRE AUSSI

[Perte du bulletin de paie : que faire et comment le conserver ?](#)

---

Dans l'affaire jugée par la Cour de cassation le 8 mars dernier, la salariée faisait valoir que le score obtenu par son entreprise dans le cadre de l'index égalité hommes-femmes pour 2018 laissait une marge de progression et elle avait également eu accès à des rapports sur l'égalité hommes-femmes démontrant une proportion de femmes minoritaire dans les effectifs. Les juges ont donc considéré que la salariée était légitime à solliciter des éléments supplémentaires pour tenter de démontrer la discrimination dont elle se prévalait.

---

A découvrir :

SALAIRE

COUR DE CASSATION

FORMATION PROFESSIONNELLE

LE JT DU TÉLÉTRAVAIL

---

© CAPITAL

## A LIRE AUSSI

Comment lire une fiche de paie ?

Paie du fonctionnaire : comment comprendre sa fiche de paie ?

Fiche de paie Éducation nationale : comment la lire et la décrypter ?

→ D'AUTRES ARTICLES QUI POURRAIENT VOUS INTÉRESSER

---

**Capital**

Vous êtes en portage salarial ? Faites attention à votre fiche de paie  
VOTRE CARRIÈRE

---

**C p al**

Modifier une fiche de paie  
VOTRE CARRIÈRE

---



**Capital**

Égalité salariale: l'Allemagne brise le tabou de la fiche de paie

VOTRE CARRIÈRE

---

**Capital**

Que faire en cas de discrimination salariale ?

VOTRE CARRIÈRE

---

**Capital**

Les homosexuels seraient victimes de discrimination salariale

VOTRE CARRIÈRE

---

**Capital**

Sur quels collègues pouvez-vous toujours compter au bureau ?

CONSO

---

**C p al**

Une salariée discriminée obtient un rattrapage salarial record

VOTRE CARRIÈRE

---

**Capital**

Bientôt une fiche de paie électronique

VOTRE CARRIÈRE

---

**Capital**

La fiche de paie d'Alexandre Benalla révélée

ECONOMIE ET POLITIQUE

---

**C p al**

Ce que le chômage partiel change sur votre fiche de paie

VOTRE ARGENT


---





**Capital**

Les fiches de paie astronomiques des patrons américains

ECONOMIE ET POLITIQUE

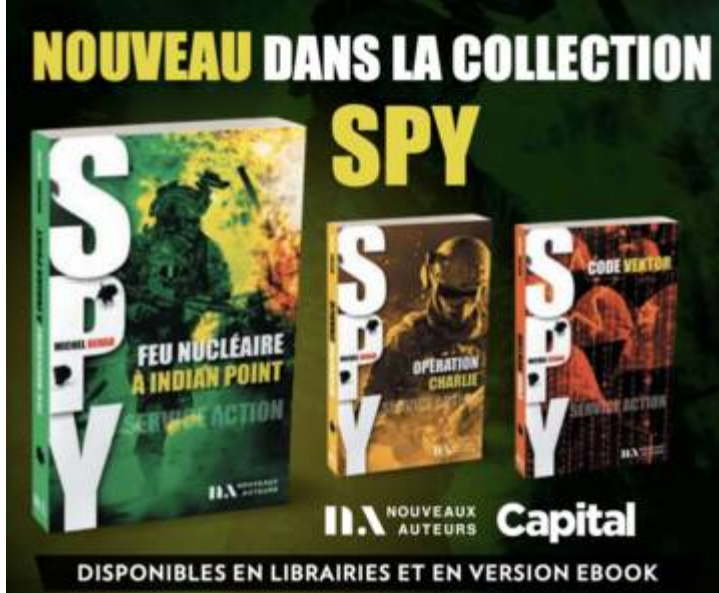
---

 LES + LUS : VOTRE CARRIÈRE

- 1  Face à l'inflation, quatre kinés racontent pourquoi ils jettent l'éponge
- 2  Expatriation : 12 pays à privilégier pour partir travailler en 2023
- 3 Salaires dans la fonction publique : de premières annonces sur les revalorisations le 12 juin ?
- 4  Exclu Capital. LVMH : plus de 15.000 recrutements prévus en France en 2023
- 5  Exclu Capital. Vinci, Colas, Century 21... ces groupes de BTP et d'immobilier visent plus de 25.000 recrutements en 2023

[VOIR LES + LUS](#)**SERVICES RECOMMANDÉS PAR CAPITAL**

- OFFRES D'EMPLOI
- FAIRE ANALYSER SON CV
- COMPAREZ ET TROUVEZ VOTRE FORMATION PROFESSIONNELLE



[CONDITIONS GÉNÉRALES D'UTILISATION](#) | [CHARTRE POUR LA PROTECTION DES DONNÉES](#) |  
[PARAMÉTRER VOS COOKIES](#) | [MENTIONS LÉGALES](#) | [TOUS VOS MAGAZINES](#) |  
[ABONNEMENT MAGAZINE](#) | [PUBLICITÉ](#) | [CONTACT](#) | [FAQ](#) | [ÉQUIPE ÉDITORIALE](#) |  
[CONDITIONS GÉNÉRALES DE VENTES ABONNEMENT ESSENTIEL, NOMADE & INTÉGRAL](#)

© Prisma Media - Groupe Vivendi 2023 Tous droits réservés