



Travail égal, salaire égal : un ingénieur de Fidal Innovation obtient en référé les bulletins de paie de ses 5 collègues sur le fondement de l'article 145 du CPC (CPH Nanterre Départage 23 avril 2024,

Commentaire d'arrêt publié le 27/05/2024, vu 625 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Dans une ordonnance du juge départiteur du conseil de prud'hommes de Nanterre du 23 avril 2024, un ingénieur de Fidal Innovation obtient les bulletins de paie de ses 5 collègues sur le fondement de l'article 145 du Code de procédure civile.

L'ordonnance est définitive, les parties n'ayant pas interjeté appel de l'ordonnance.

1) EXPOSE DES FAITS ET DE LA PROCÉDURE

Monsieur X a été engagé par la SAS FIDAL INNOVATION par contrat à durée indéterminée du 9 décembre 2019, à compter du 23 mars 2020, en qualité d'ingénieur, position 3.1, coefficient 170, à temps plein.

Le contrat est soumis à la convention collective « Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil ».

L'entreprise comprend moins de 10 salariés.

Par courrier recommandé du 4 juillet 2023 adressé à son employeur, Monsieur X a fait état d'une discrimination à son encontre concernant son niveau de salaire par rapport aux autres salariés et a sollicité la régularisation de sa situation sur ce point.

Par requête reçue le 9 août 2023, Monsieur X a saisi le conseil de prud'hommes de Nanterre en référé, aux fins de voir ordonner à la société FIDAL INNOVATION de lui communiquer sous astreinte les contrats de travail et éventuels avenants, profils professionnels et bulletins de paie depuis leur embauche de cinq salariés.

Les parties ont été convoquées devant la formation de référé à l'audience du 3 octobre 2023, la SAS FIDAL INNOVATION ayant eu connaissance de sa convocation le 8 septembre 2023.

L'affaire a fait l'objet de plusieurs renvois et a été plaidée à l'audience du 9 janvier 2024. A l'issue un procès-verbal de partage des voix a été dressé le 6 février 2024.

L'affaire a été évoquée à l'audience de référé du 25 mars 2024 sous la présidence du juge départiteur.

A l'audience de départage, Monsieur X, comparant et assisté, a oralement soutenu par l'intermédiaire de son conseil ses écritures visées le même jour.

La SAS FIDAL INNOVATION, représentée par son conseil, a oralement soutenu ses écritures visées le même jour.

2) EXPOSE DES PRÉTENTIONS ET MOYENS

Selon ses dernières conclusions, **Monsieur X** sollicite du conseil de prud'hommes en sa formation de référé de :

- **ordonner** à la société FIDAL INNOVATION de lui communiquer sous astreinte de 50 euros par jour de retard et par documents, dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'ordonnance les documents suivants : contrats de travail et éventuels avenants, profils professionnels (ou tout document interne mentionnant l'expérience professionnelle et les diplômes) et bulletins de paie depuis leur embauche et jusqu'à la date de l'audience de :

- **Monsieur A ;**

- **Madame B;**

- **Madame C ;**

- **Madame E :**

· **Madame F;**

Si nécessaire en ordonnant l'occultation des données personnelles telles que le numéro de sécurité sociale, le RIB, l'adresse des salariés, le taux imposable, le salaire après impôt ou encore les absences pour maladie ou accident du travail ;

• **condamner** la société FIDAL INNOVATION à lui payer la somme de 4 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Au soutien de ses prétentions, et sur le fondement des articles L. 3221-2 et L. 1132-1 du code du travail et 145 du code de procédure civile, Monsieur X fait valoir qu'il est victime d'une discrimination et qu'il a un motif légitime à solliciter la communication des pièces mentionnées dans sa requête pour retracer l'évolution salariale des salariés qui disposent d'une ancienneté inférieure à la sienne et de qualifications égales à la sienne, mais bénéficient d'une rémunération supérieure.

Selon ses dernières conclusions, **la SAS FIDAL INNOVATION** sollicite du conseil de prud'hommes en sa formation de référé :

A titre principal, de :

· rejeter l'ensemble des demandes de M. X comme mal fondées faute de motif légitime démontré :

Subsidiairement, de :

· constater la transmission spontanée par la Société FIDAL INNOVATION des pièces visées sur son bordereau récapitulatif et de données chiffrées suffisantes concernant les rémunérations des membres de l'échantillon;

· limiter la communication aux seuls bulletins du mois de décembre de la seule salariée non titulaire des certifications EQF EQE jusqu'en 2021 inclus, soit exclusivement de Mme Z à supposer sa situation comparable en dépit de ses qualifications très significativement supérieures ;

· rejeter toute autre demande comme n'apparaissant pas absolument indispensable :

· dire qu'aucune astreinte n'est pas justifiée notamment faute de toute demande préalable ;

En tout état de cause,

· condamner M. X à 4 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile :

· condamner M. X aux entiers dépens.

Au soutien de ses prétentions, et sur le fondement de l'article 145 du code de procédure civile, la SAS FIDAL INNOVATION expose que le demandeur ne démontre pas avoir un motif légitime à la

production des éléments sollicités, et qu'il n'existe aucun motif plausible de discrimination à son égard.

Elle ajoute avoir déjà communiqué des éléments concernant les qualifications générales et spéciales des salariés visés dans sa demande.

Elle souligne avoir un intérêt légitime à ce que les bulletins de paie ne soient pas transmis.

Pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, il convient de se reporter aux conclusions écrites et visées soutenues oralement. et ce en application de l'article 455 du code de procédure civile.

La décision a été mise en délibéré avec mise à disposition par le greffe le 23 avril 2024.

Au soutien de ses prétentions, et sur le fondement de l'article 145 du code de procédure civile, la SAS FIDAL INNOVATION expose que le demandeur ne démontre pas avoir un motif légitime à la production des éléments sollicités, et qu'il n'existe aucun motif plausible de discrimination à son égard.

Elle ajoute avoir déjà communiqué des éléments concernant les qualifications générales et spéciales des salariés visés dans sa demande. Elle souligne avoir un intérêt légitime à ce que les bulletins de paie ne soient pas transmis.

Pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, il convient de se reporter aux conclusions écrites et visées soutenues oralement. et ce en application de l'article 455 du code de procédure civile.

La décision a été mise en délibéré avec mise à disposition par le greffe le 23 avril 2024.

3) MOTIVATION

Dans son ordonnance du 23 avril 2024, le conseil de prud'hommes, statuant en sa formation de référé sous la présidence du juge départiteur,

ORDONNE à la SAS FIDAL INNOVATION de remettre à Monsieur X les bulletins de paie de A, Brunhilde GREIN, C, E et F, pour les mois de mars 2020, décembre 2020, décembre 2021, décembre 2022, décembre 2023, et mars 2024, en occultant les éléments suivants sur les bulletins de paie: numéro de sécurité sociale, adresse des salariés, taux imposable, montant du prélèvement et montant du salaire après impôt, absences pour maladie et/ou accident du travail, congé maternité et numéro de relevé d'identité bancaire le cas échéant :

REJETTE les autres demandes :

CONDAMNE la SAS FIDAL INNOVATION aux dépens de la présente procédure ;

RAPPELLE que la présente ordonnance est de droit exécutoire à titre provisoire.

-

-

Les demandes des parties tendant à voir « dire et juger » ou « constater » ne constituent pas des prétentions au sens des dispositions de l'article 4 du code de procédure civile et ne donneront pas lieu à mention au dispositif.

3.1) Sur la demande de communication de pièces

-

L'article 145 du code de procédure civile prévoit que 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.

En l'espèce, Monsieur X, salarié de la SAS FIDAL INNOVATION depuis le 23 mars 2020, en qualité d'ingénieur, soutient que malgré les diplômes qualifiants pour son poste qu'il a pu obtenir depuis son embauche, sa rémunération n'a pas connu d'évolution.

Il ajoute avoir eu connaissance que d'autres salariés, à diplômes égaux, ancienneté et expériences égales, étaient mieux rémunérés que lui.

La SAS FIDAL INNOVATION soutient que les affirmations de Monsieur X sont fausses et parcellaires et qu'elle avance des éléments objectifs pour démontrer que les autres salariés ne se trouvent pas dans des situations de qualification et d'expérience professionnelle équivalentes à

celle du demandeur.

Elle ajoute que les demandes de Monsieur X sont attentatoires au respect de la vie privée des autres salariés. Elle verse en outre aux débats de nombreux éléments relatifs aux qualifications, diplômes et expériences professionnelles des autres salariés.

Il apparaît qu'en sus des échanges informels qu'a pu avoir Monsieur X avec les autres salariés de la société, matérialisés par des échanges WhatsApp qu'il verse aux débats, ce dernier démontre avoir un motif légitime à obtenir des éléments objectifs pour étayer sa demande au titre d'une discrimination salariale, notamment les bulletins de paie des autres salariés, et ce afin de retracer l'évolution de leur rémunération. comparée à l'évolution de leurs qualifications pour les salariés ayant comme lui obtenu récemment ces qualifications.

Il sera donc ordonné à la SAS FIDAL INNOVATION de produire les bulletins de paie pour les cinq salariés visés par la demande pour les mois de mars 2020, décembre 2020, décembre 2021, décembre 2022, décembre 2023, et mars 2024, en occultant un certain nombre de données personnelles afin de protéger la vie privée des salariés concernés.

Il n'apparaît pas nécessaire d'ordonner la production des contrats de travail, l'ensemble des informations nécessaires se trouvant sur les bulletins de paie.

S'agissant des « profils professionnels », outre le fait que la demande n'est pas suffisamment précise, il convient de relever que la SAS FIDAL INNOVATION a spontanément produit un certain nombre d'éléments relatifs aux qualifications, curriculum vitae et parcours professionnels des autres salariés.

Pour cette même raison, aucun élément ne permet de laisser penser que la SAS FIDAL INNOVATION n'exécutera pas spontanément les termes de la présente ordonnance, de sorte que la demande d'astreinte sera rejetée.

3.2) Sur les frais du procès et l'exécution provisoire

-

En application des dispositions de l'article 696 du code de procédure civile, la SAS FIDAL INNOVATION, partie perdante. sera condamnée aux dépens de l'instance.

Il apparaît équitable de ne pas faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile. chaque partie gardant à sa charge les frais qu'elle a engagés pour la présente instance.

En application des articles R. 1455-10 du code du travail et 514 du code de procédure civile, il sera rappelé que la présente décision est exécutoire de droit à titre provisoire.

Frédéric CHHUM avocat et ancien membre du conseil de l'ordre des avocats de Paris (mandat 2019-2021)

CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)

e-mail: chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

<https://www.instagram.com/fredericchhum/?hl=fr>

.Paris: 34 rue Petrelle 75009 Paris tel: 0142560300

.Nantes: 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes tel: 0228442644

.Lille: : 45, Rue Saint Etienne 59000 Lille – Ligne directe +(33) 03.20.57.53.24