Image not found or type unknown

Je suis discriminé au travail, comment le prouver en justice ?

Conseils pratiques publié le **26/05/2021**, vu **3485 fois**, Auteur : GRELIN & ASSOCIES

Comment réunir les éléments de preuve suffisants pour constituer un dossier en discrimination devant le conseil de prud'hommes ?

L'article L. 1132-1 du code du travail prohibe les **comportements discriminatoires** envers les **salariés** en matière notamment de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de promotion professionnelle ou de sanction disciplinaire.

Un régime probatoire favorable au salarié

Le législateur, tenant compte du fait que les auteurs de discriminations dissimulent généralement les motivations réelles de leurs agissements, a créé un **régime probatoire spécifique favorable au salarié.**

Ainsi, l'article L. 1134-1 du code du travail, prévoit que le **salarié** n'est pas tenu de rapporter la preuve de la discrimination mais doit simplement présenter **« des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination ».**

Il revient ensuite à l'**employeur** de prouver que sa décision est justifiée par des **« éléments objectifs étrangers à toute discrimination. »**

Bien que la preuve soit facilitée pour le salarié, la réunion d'éléments de preuve en la matière peut être délicate, notamment lorsque les **documents pertinents sont détenus par l'employeur.**

C'est le cas notamment lorsqu'un salarié estime avoir fait l'objet d'une discrimination dans l'évolution de sa **carrière** et de sa **rémunération.**

Dans une telle hypothèse, la **méthode** la plus couramment employée pour établir la discrimination est celle du **panel de comparaison.**

La méthode du panel de comparaison

Le salarié détermine une **liste de salariés placés dans une situation comparable** à la sienne en termes de **date** et de **poste d'embauche** mais n'étant pas concernés par le critère de discrimination (sexe, âge, origine, appartenance syndicale etc.).

Il établit ensuite une **comparaison** entre leur **évolution de carrière** et la sienne afin de montrer qu'il a été traité moins favorablement, sans autre raison apparente que le critère discriminatoire.

Cette méthode suppose néanmoins d'avoir accès à certains documents qui sont détenus exclusivement par l'employeur et les salariés du panel, à savoir leurs **contrats de travail** et leurs **bulletins de paie.**

Il existe heureusement plusieurs moyens pour le salarié de résoudre cette difficulté en obtenant de façon parfaitement licite la communication des documents en question.

Les mesures d'instruction avant tout procès

Il peut être judicieux pour le salarié qui pense être victime de discrimination de réunir **avant tout procès** les éléments matériels qui vont lui permettre de déterminer l'ampleur de la discrimination dont il est victime et de chiffrer ses demandes.

L'article 145 du code de procédure civile dispose 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. »

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Cela signifie notamment que le salarié a la possibilité de saisir la **formation des référés du conseil de prud'hommes** pour demander avant tout procès au fond la communication par l'employeur des **documents qu'il détient et qui permettraient d'établir la discrimination.**

La Cour de cassation a ainsi jugé récemment (Cass. soc., 16 mars 2021, n°19-21.063) que le **caractère personnel des informations** concernant les salariés du panel **ne fait pas nécessairement obstacle à leur communication** par l'employeur lorsqu'elle est nécessaire à l'exercice du droit à la preuve du salarié demandeur.

Les mesures d'instruction au cours du procès

Lorsqu'une action a déjà été introduite devant le conseil de prud'hommes, le salarié dispose de plusieurs moyens pour obtenir des éléments de preuve supplémentaires concernant la discrimination.

La sommation de communiquer

Aux termes des articles 138 et 142 du code de procédure civile, une partie qui entend faire état d'une pièce détenue par la partie adverse peut **demander au juge saisi de l'affaire d'ordonner la production de cette pièce**.

Les parties peuvent toutefois invoquer le **droit au secret** (Com. 15 mai 2019, n° 18-10.491) -avec les mêmes limites que pour l'instruction avant tout procès- ou la **force majeure.**

En cas d'**inexécution** de l'injonction de produire, l'**astreinte** initialement fixée comme garantie d'exécution sera liquidée pour sanctionner le destinataire d'injonction qui résiste sans motif légitime (C. pr. civ., art. 139, al. 2).

En matière prud'homale, si l'une des parties refuse d'exécuter une injonction de communiquer, le **bureau de conciliation et d'orientation** peut renvoyer l'affaire à la première date utile devant le **bureau de jugement**. Ce bureau tirera toute conséquence de l'abstention de la partie ou de son refus (C. trav. art. R. 1454-2).

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

La requête aux fins de constat d'huissier

Il résulte des dispositions des articles 143 et 144 du code de procédure civile que les parties au litige peuvent demander au juge d'ordonner toute mesure d'instruction légalement admissible concernant des faits dont dépend la solution du litige.

L'une de ces mesures légalement admissible est la réalisation d'un **constat d'huissier**.

Toute l'équipe du cabinet Grelin & Associés est à votre écoute pour vos problématiques liées au droit du travail.

Pour prolonger la réflexion sur le droit de la preuve devant le conseil de prud'hommes :

- Je suis harcelé au travail, comment le prouver en justice ?

GRELIN & ASSOCIÉS

248, Boulevard Raspail 75014 Paris

Tél : 01 42 18 11 11

contact@ig-avocat.fr

Mots clefs : avocat ; droit ; droit du travail ; contrat de travail ; salarié ; discrimination ; preuve ; justice ; conseil de prud'hommes ; rémunération ; formation ; reclassement ; affectation ; classification ; promotion professionnelle ; sanction disciplinaire ; régime probatoire ; éléments de faits laissant supposer une discrimination ; discrimination directe ; discrimination indirecte ; élément objectif ; employeur ; document pertinent ; carrière ; rémunération ; panel de comparaison ; liste de salariés ; situation comparable ; embauche ; évolution de carrière ; bulletins de paie ; article 145 ; cpc ; code de procédure civile ; code du travail ; instruction in futurum ; motif légitime ; avant tout procès ; vie personnelle ; vie privée ; sommation de communiquer ; juge saisi ; droit au secret ; force majeure ; inexécution ; astreinte ; bureau de conciliation et d'orientation ; burau de jugement ; mesure d'instruction ; constat d'huissier.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés