Image not found or type unknown

CONNAÎTRE LE SALAIRE DE VOTRE COLLÈGUE DE TRAVAIL, UTOPIE OU RÉALITÉ ?

Conseils pratiques publié le **19/12/2022**, vu **3528 fois**, Auteur : Maître Judith Bouhana- Avocat Spécialiste

Une (r)évolution est en marche sur la transparence des rémunérations.

Commençons par circonscrire le débat : l'article 9 du Code civil prohibe les atteintes à la vie privée. Le bulletin de salaire contient des éléments relatifs à la vie privée du salarié. Pouvez-vous librement rendre public votre bulletin de salaire, mais aussi ceux de vos collègues ?

1. Le salarié peut-il rendre public son salaire ?

Vous voulez aider un/e collègue de travail à obtenir une augmentation, à gagner son procès pour discrimination (en savoir plus : Salariés, contestez les discriminations dont vous êtes victimes en 2022 (1ère partie)), pour inégalité salariale (en savoir plus : Salariés, sachez contester les atteintes à l'égalité salariale), vous souhaitez publier votre salaire sur les réseaux sociaux pour faire connaître votre rémunération ?

Votre employeur peut-il vous en empêcher ?

Toute restriction en droit du travail doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché *(Art. L1121-1 du Code du travail).*

Les Juges imposent de longue date un devoir de réserve au salarié sur les informations dont il dispose dans le cadre de son travail *(Cass. Soc. 12 nov. 1991 n°90-43801).*

Une clause de confidentialité ou dite de discrétion peut également être stipulée dans votre contrat de travail vous contraignant à ne divulguer ni votre salaire ni vos avantages sous peine de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à votre licenciement.

Cette contrainte peut être relevée dans le cadre d'un procès judiciaire lorsque vous utilisez cette information pour défendre vos droits devant les juridictions prud'homales.

Cette preuve nécessaire peut alors être autorisée nonobstant toute clause contraire *(Voir ci-après 4. L'ordonnance judiciaire).*

2. Le salarié peut-il communiquer le salaire de ses collègues de travail ?

Les mêmes règles d'atteinte à la vie privée comme du respect d'une clause de confidentialité s'appliquent plus strictement encore lorsque l'information concerne la vie privée des autres salariés.

Un(e) salarié(e) ayant accès aux données salariales parce qu'il/elle exerce des fonctions dans un service où circulent ces données (la direction de l'entreprise, le service paie, les ressources humaines, etc.) a bien entendu l'obligation de respecter une totale confidentialité.

Toute divulgation pourrait entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à un licenciement pour faute grave *(Cass. Soc. 22 nov. 2017 n°16-24069)* :

« (La salariée) Responsable Administrative avait divulgué à un salarié le montant des salaires perçus par certains de ses collègues, manquant ainsi aux règles de confidentialité lui incombant au regard des fonctions exercées et étant de nature à créer des difficultés au sein de l'entreprise…ce manquement constituait une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise ».

L'employeur est tout aussi susceptible de tomber sous le coup d'une condamnation pour atteinte à la vie privée du salarié s'il communique dans le cadre d'une procédure judiciaire des bulletins de salaire de salariés sans masquer les données personnelles et surtout sans l'accord des salariés concernés.

La société peut être condamnée à payer des dommages et intérêts aux salariés pour atteinte à leur vie privée *(Cass. Soc. 7 nov. 2018 n°17-16799).*

3. Le Juge peut ordonner la communication des bulletins de salaire des salariés d'une entreprise.

Lorsqu'il s'agit de défendre un droit telle que l'inégalité salariale ou la discrimination, le Juge judiciaire peut ordonner la communication par l'employeur de bulletins de salaire de salariés de l'entreprise non anonymisés et sans leur accord.

Ce droit exceptionnel est encadré par de nombreux garde-fous :

a) L' ordonnance d'un Juge

L'intervention indispensable du Juge judiciaire en matière prud'homale notamment par ordonnance *(Article 145 du Code de procédure civile)*, ou par une ordonnance du Conseiller de la mise en état devant la Cour d'Appel, dans le cadre d'une discrimination homme/femme ou d'une inégalité salariale par exemple.

b) Un motif légitime, une preuve nécessaire à la défense d'un droit et une demande circonscrite.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Ce sont des procédures et des demandes exceptionnelles qui nécessitent la preuve par le salarié d'un motif légitime et d'une nécessaire communication liée à la protection de ses droits.

S'efface alors provisoirement le droit à la vie privée comme le secret des affaires :

« c'est dans l'exercice de son pourvoir souverain que la Cour d'Appel a retenu que les salariés justifient d'un motif légitime à obtenir la communication de documents nécessaires à la protection de leurs droits dont seul l'employeur disposait et qu'il refusait de communiquer » (Cass. Soc. 19 déc. 2012 n°10-20526 et Cour d'Appel de Toulouse 27 fév. 2015 RG n°14/05198).

Plus récemment :

« L'activité professionnelle relevant de la vie publique et non de la vie privée, le montant des rémunérations ne saurait être considéré comme un élément de vie privée, qu'en toute hypothèse le respect de la vie privée ne constitue pas un obstacle à l'application des dispositions de l'article 145 du Code de procédure civile, dès lors que les mesures ordonnées procèdent à un motif légitime et sont nécessaires à la protection des droits de la partie qui les sollicite » (Cour d'Appel de Paris Pôle 6 - Chambre 2 20 mai 2010 RG n°9/08916).

C'est donc dans un cadre judiciaire sous la surveillance des Juges que les bulletins de salaire de salariés de l'entreprise devront être communiqués dans le cadre d'une procédure judiciaire à la demande d'un salarié qui justifiera d'un motif légitime.

Enfin, la communication de bulletins de salaire d'autres salariés de l'entreprise doit être limitée c'est-à-dire circonscrite et non générale *(Cass. Civ. 14 nov. 2013 n°12-26930).*

En dehors de l'autorisation judiciaire, la transparence salariale est en cours d'être normalisée en France mais surtout sous l'impulsion de l'Union Européenne

4. L'amorce d'une transparence des salaires en France

La loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018 qui est entrée en vigueur en 2019 a contribué à une plus grande transparence salariale dans le but de réduire les discriminations salariales entre les hommes et les femmes.

Depuis mars 2019, les entreprises de plus de 1 000 salariés ont l'obligation de publier chaque fin de mois un index dit *« Pénicaud »* qui permet de mesurer les inégalités salariales dans le but de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

En 2020, cette obligation a été étendue aux entreprises de 50 salariés en 2020 et le Législateur prévoit de nouvelles obligations pour les entreprises en 2022 telles que publier les mesures correctives, fixer et publier les objectifs de progression.

Mais c'est par l'Union Européenne qu'une véritable transparence des rémunérations est engagée.

5. Vers une transparence totale des salaires au sein de l'Union Européenne

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Le constat est accablant : la moyenne du salaire des femmes est inférieure de 14% à celle des hommes, l'écart de 33% étant encore plus criant pour les pensions de retraite *(Source Commission européenne).*

Le 5 avril 2022, la Commission Européenne a adopté un texte afin d'engager une négociation avec les états membres pour transcrire ses propositions dans le droit communautaire.

Ce texte adopté très majoritairement le 5 avril 2022 par le Parlement Européen comporte des mesures concrètes et réelles en faveur d'une transparence totale des rémunérations des entreprises de plus de 50 salariés.

Selon le texte adopté, le salarié obtiendrait de son employeur des informations sur les niveaux de salaire, la preuve de la discrimination serait à la seule charge de l'employeur et un label serait décerné aux entreprises méritantes.

Actuellement, le salarié discriminé doit communiquer des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination, l'employeur devant y répondre en établissant les éléments objectifs s'opposant à cette discrimination.

Quelques rares entreprises françaises ont sur le modèle américain déjà mis en œuvre une grille des salaires consultable par tous sur Internet (ALAN dans le domaine de l'assurance santé, SHINE dans l'aide à l'auto-entreprenariat).

La révolution vers la transparence salariale et son corolaire l'égalité salariale est en route.

L'harmonisation de la directive européenne en droit français devrait donner lieu à de nombreux débats et questionnements sur la mise en place d'une telle transparence tant d'un point de vue technique, sur quel support, dans quelles conditions d'accès, dans quelles limites etc., que juridique : que devient la notion de vie privée, quelle sera sa nouvelle définition juridique ?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés