

## DISCRIMANATION PRIME EXCEPTIONNELLE

Par **PATOU59**, le **04/02/2014** à **12:16**

Bonjour

je suis en contrat aidé et mon employeur verse chaque année une prime exceptionnelle correspondant à un 13e mois, hors celui ci ne la verse qu'aux personnes administratives (5 personnes) et pas aux salariés (femme de ménage et jardinier soit 140 personnes est ce normal ?

merci pour votre réponse

Par **Juriste-social**, le **04/02/2014** à **13:17**

Bonjour,

L'employeur ne peut opposer son pouvoir discrétionnaire pour se soustraire à son obligation de justifier de façon objective et pertinente, une différence de rémunération (Cass. soc., 30 avr. 2009, no 07-40.527).

La jurisprudence considère en effet que les gratifications n'échappent pas au principe « à travail égal, salaire égal » et au contrôle du juge.

Si l'employeur peut accorder des avantages particuliers à certains salariés, sous forme de prime ou autre gratification, c'est à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique puissent bénéficier de l'avantage ainsi accordé, et que les règles déterminant l'octroi de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables ; une prime ne peut être laissée à la discrétion de l'employeur (Cass. soc., 27 mars 2007, no 05-42.587).

Ainsi, si votre employeur verse chaque année une prime à certains salariés, sans avoir déterminé à l'avance les règles déterminant l'octroi de cet avantage et avoir informé les salariés de ces règles, vous pouvez exiger un rappel de salaire sur 5 ans concernant cette prime annuelle au nom du principe "à travail égal, salaire égal".

Je vous conseille d'envoyer à votre employeur un courrier RAR dans ce sens et de vous faire aider, dans la rédaction de celui-ci, par vos représentants du personnel ou par un syndicat ou par un avocat spécialiste en droit du travail.

Concernant l'avocat, vous pouvez solliciter votre assurance protection juridique si elle couvre

le procès prud'homal.

Par **PATOU59**, le **04/02/2014** à **13:34**

je rectifie discrimanatoire dans ma question  
faut il que je prépare un dossier avec des éléments pertinents (compte salarié (421000)  
faisant apparaître les montants alloués sans que ceci risque de me retourner dessus du fait  
du principe de loyauté envers son employeur. j'ai quelques doc faisant apparaître  
l'augmentation des salaires par le biais du mot prime exceptionnelle sans être nominatif et je  
peux également sortir cette fiche salarié nominativement

merci beaucoup

Par **P.M.**, le **04/02/2014** à **14:18**

Bonjour,

En fait vous ne pouvez pas vous servir du principe "à travail égal, salaire égal" car justement  
l'employeur vous invoquera le fait que vous n'accomplissez pas le même travail que les  
administratifs et vous en reviendrez à la case départ...

D'autre part, par les fonctions que vous occupez apparemment, vous ne devriez pas avoir  
accès aux données comptables...

Avant toute démarche, il faudrait essayer de connaître l'origine de cette prime exceptionnelle  
et si des règles pour son octroi ont été établies...

Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel s'il y en a dans  
l'entreprise ou en absence d'une organisation syndicale, voire d'un avocat spécialiste...

Par **Juriste-social**, le **04/02/2014** à **14:48**

Bien au contraire,

Pour que l'employeur puisse se défendre utilement sur l'invocation du principe "à travail égal,  
salaire égal", il faut justement qu'il puisse établir des critères objectifs d'octroi préalables  
(nature des fonctions exercées, ancienneté,...) et l'information de tous les salariés sur ces  
critères.

C'est bien le sens de la jurisprudence, je vous prie de ne pas induire en erreur l'auteur de la  
question.

Faute pour l'employeur de faire les choses correctement, la jurisprudence le sanctionne. Et,  
effectivement, s'il avait informé les salariés préalablement, l'employeur aurait pu justifier une  
différence entre les administratifs et les agents ou jardiniers. Mais là encore, cela se discute  
fortement...

L'employeur sera vraisemblablement condamné faute d'avoir préalablement établi des critères objectifs, peu important que cette prime concerne les administratifs et non les agents de nettoyage ou jardiniers.

En outre, si vous avez accès à des pièces comptables (sans fraude) établissant l'inégalité de la preuve, vous pouvez bien évidemment les utiliser devant le CPH, la preuve étant libre.

Enfin, pour plus de sécurité, vous pourrez tenter une action en référé afin d'obtenir du juge la communication de ces documents indispensables à l'appui de votre prétention avant tout procès en invoquant l'article 145 du Code de procédure civile.

Je vous conseille effectivement de réunir toutes les preuves en votre possession et de vous faire conseiller dans les conditions que je vous ai indiquées, si possible par un syndicat ou avocat afin d'agir en référé.

Par **PATOU59**, le **04/02/2014** à **15:39**

j'ai accès à la comptabilité complète du fait que je fait également de la gestion donc je peux sortir des comptes comptables des personnes concernées (mais pas les fiches de paie qui je pense ressorts encore plus de la confidentialité)

je suis jardinier et aussi administratif, c'est pour cela que je comprends pas cette politique de prime sachant que rien ne filtre et rien n'est inscrit sur aucun support.

Et même temps je trouve inacceptable cette façon d'agir envers les autres salariés qui sont eux même générateur du chiffre d'affaire donc payeur des salaires des administratifs

merci beaucoup pour votre aide

Par **P.M.**, le **04/02/2014** à **15:41**

C'est vous qui sans lui conseiller la moindre vérification avez induit dangereusement l'auteur du sujet en lui disant de se reposer sur le principe d'à travail égal salaire égal puisque le dit travail n'est pas le même...

En tout cas, il faudrait formuler cela tout autrement...

Je maintiens que cela serait vraisemblablement considéré comme frauduleux pour une femme de ménage ou un jardinier de se servir de documents comptables internes à l'entreprise et si vous voulez procurer un motif de faute grave à l'employeur, il n'y a pas mieux...

Mais je vois que vous êtes devenu plus raisonnable et pondéré en ne conseillant plus l'envoi direct d'un courrier à l'employeur...

Par ailleurs, il est vraisemblable que l'affaire ne serait pas traitée en référé...

Par **P.M.**, le **04/02/2014** à **15:47**

Ma réponse s'est croisée avec la vôtre mais dans ce cas votre situation n'est pas très claire en étant à la fois jardinier et administratif mais je vous conseillerais d'être prudent pour l'utilisation des documents et parce que s'insurger c'est bien mais utiliser les manières efficaces, c'est mieux...

Par **Juriste-social**, le **04/02/2014** à **15:55**

Il n' y a nul besoin de vérification, vous n'avez toujours pas saisi la jurisprudence citée...

PEU IMPORTANT LES POSTES, au nom du principe d'égalité de traitement, les salariés vont pouvoir obtenir le paiement de cette prime qui ne repose sur aucune règle d'octroi préalable.

En outre, depuis 2013, la Cour de cassation rappelle que dans le cadre de l'inégalité de traitement ou la discrimination, les salariés doivent agir en référé et avant tout procès pour obtenir les documents détenus par le seul employeur (bulletins de paie de tous les salariés, contrats de travail,...). Dans votre cas, il suffirait de prétendre à cette inégalité et de remettre le compte de gestion dont vous avez la charge pour obtenir tous les documents. Votre référé aura une très grande chance de réussir.

Je maintien qu'il faut envoyer un courrier RAR pour demander dans un premier temps à l'employeur le paiement de ces primes. Et, lorsqu'il refusera, agir ensuite en référé pour obtenir les documents de preuve, puis saisir enfin le CPH au fond.

Allez voir un syndicat ou un avocat.

Par **P.M.**, le **04/02/2014** à **16:50**

Mais la moindre des choses c'est quand on veut effectuer une réclamation en vue ensuite de saisir le Conseil de Prud'Hommes c'est d'avoir les éléments nécessaires sur l'origine de cette prime...

C'est d'ailleurs bien ce que l'on vous dit contradictoirement sans pour autant fournir la référence de l'Arrêt de la Cour de Cassation par lequel il faut les obtenir en référé car ce n'est pas indiqué dans tous les livres, je n'ai d'ailleurs pas dit le contraire mais vous ai averti que pour autant l'affaire ne sera pas traitée en référé pour ne pas vous donner l'illusion comme d'autres qu'elle sera réglée rapidement si l'employeur n'accepte pas la régularisation puisque comme on le précise maintenant, il faudra que ça aille en référé mais sans avoir à nouveau à saisir le Conseil de Prud'Hommes...

Je vous conseillerais donc de consulter avant les Représentants du Personnel, s'il y en a dans l'entreprise et ensuite d'envoyer une lettre recommandée avec AR à l'employeur pour lui demander déjà ce qui justifie une différence de traitement...

Par **PATOU59**, le **04/02/2014** à **17:40**

Ok concrètement, il n'y a pas de délégués syndical, ni CE,

mes fonctions me permettent de sortir des chiffres afin de faire des stats sur le ratio CA/DEPENSES DU PERSONNEL, et c'est comme cela que j'ai pu m'apercevoir, qu'une prime nommée exceptionnelle mais récurrentes tous les ans apparaît dans mes états, cette prime est équivalente à un 13e mois, ce sujet est tabou dès que l'on en parle, et on me répond que celle-ci est réservée aux CDI, pourriez-vous vous mettre d'accord sur la procédure à suivre merci beaucoup pour vos réponses, et je vois que le sujet fait débat

Par **P.M.**, le **04/02/2014 à 18:00**

Je vous conseillerais une nouvelle fois de vous rapprocher d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste pour élaborer un dossier solide car déjà la réponse que la prime est réservée au CDI ne tient pas juridiquement à elle seule même si une condition d'ancienneté peut être requise...

Ensuite vous envisagerez la procédure à suivre qui devrait commencer par une lettre recommandée avec AR pour demander des explications sur les modalités de versement de cette et l'exclusion de certains salariés pour en bénéficier...

Je pense que vous aviez été satisfait de mes réponses lors d'un précédent sujet...

Par **PATOU59**, le **04/02/2014 à 18:07**

oui tout a fait, d'ailleurs j'ai eu gain de cause, bon en faisant une transaction mais cela partez que du sens que les personnes vous proposent un job et vous éjectent et vous rappelle ensuite vous éjectent donc il fallait éclaircir ces points, et vos conseils ont primé sur la façon du montage de mon dossier et me suis présenté seul encore merci de vos réponses, j'ai l'impression de ne pas avoir de bol avec mes contrats mais il faut avancer

Par **Juriste-social**, le **05/02/2014 à 09:49**

Bonjour,

Comme je vous l'ai indiqué dès le départ, en premier lieu il convient d'envoyer un courrier en RAR exigeant de l'employeur la justification du traitement inégal.

Suite à sa réponse (ou à son absence de réponse), comme vous avez déjà un élément obtenu dans le cadre de vos fonctions (vous pourrez donc utiliser parfaitement cette preuve), vous devez introduire une demande en référé devant le conseil de prud'hommes pour obtenir la communication des bulletins de paie avant tout procès sur le fondement de l'article 145 du Code de procédure civile, puisque vous avez un motif légitime de les obtenir (la preuve de l'inégalité de traitement confortée par éléments dont vous disposez déjà). Une fois ces éléments en main, vous devez saisir le conseil de prud'hommes au fond (convocation devant le bureau de conciliation, puis devant le bureau de jugement).

Je puis vous assurer que le référé avant tout procès pour obtenir des preuves in futurum

fonctionne très bien, depuis des arrêts de la Cour de cassation de 2012, confirmés en 2013 (cf. notamment aux arrêts de principe : cass. soc, 19 décembre 2012, n°10-20.526 10-20.528, Publié au bulletin).

Ne perdez pas votre temps avec les polémiques de pmtedforum, allez voir un syndicat (ou un avocat) pour leur demander si cette manière de procéder est la bonne.

Ayant la pratique du contentieux prud'homal, cela m'étonnerait qu'avec vos éléments en main votre futur Conseil refuse de tenter une communication en référé des preuves.

Par **P.M.**, le **05/02/2014** à **13:21**

Bonjour,

Vous ne pouvez pas vous empêcher de penser à moi dans vos interventions, comme cela doit être pénible..

Il me semblait quand même que c'était moi qui avais plutôt préconisé la demande d'explications à l'employeur plutôt que de prétendre directement au paiement des primes ce que vous affirmiez qu'il fallait faire...

Je note que dans l'[Arrêt 10-20526 10-20528 de la Cour de Cassation](#) enfin cité suite à mon insistance, lequel n'est pas de 2013 mais de 2012, il n'est absolument pas question de référé mais de mesure d'instruction...

Que par ailleurs, il n'est absolument pas fait obligation de passer par le référé...

J'ajoute que lorsqu'il y a eu référé, il n'y a plus d'audience de conciliation mais que l'affaire est ensuite directement examinée sur le fond...

Par **Juriste-social**, le **05/02/2014** à **14:47**

Je ne pense nullement à vous, vous êtes dans la discussion, donc je me réfère à vous comme vous le faites de moi.

Concernant la lettre RAR, dès ma première intervention j'ai préconisé l'envoi de celle-ci pour demander le paiement de la prime. Il va de soi que dans le courrier il faudra faire état de la différence, de demander des justification et d'exiger le paiement de la prime. C'est totalement logique... N'insultez pas l'intelligence de l'auteur de la question...

Enfin, voici pour vous une énième leçon de droit (il va falloir commencer à me rémunérer) :

- d'une part, l'arrêt de 2012 concerne bien des mesures d'instruction in futurum demandée en REFERE (c'est précisé dans le corps même de l'arrêt). Apprenez à lire un arrêt, que dire d'autre... En outre, l'article 145 du Code de procédure civile s'enclenche soit par requête (ce n'était pas le cas en l'espèce) soit par référé. Il n'y aucune autre possibilité. Il s'agissait donc bien d'un référé.

- concernant l'arrêt de 2013, je ne vais pas perdre mon temps pour vous et vous retrouver la référence. C'est pour moi le signe évident que vous n'êtes pas au fait de l'actualité du droit social...

- S'agissant d'un référé AVANT TOUT PROCES, sur le seul fondement du Code de procédure civile, les parties agissent dans un cadre et une procédure très particulière qui ne concerne pas le référé prud'homal classique. Il n'y donc pas encore de procès. Suite à ce référé, les parties devront OBLIGATOIREMENT saisir le bureau de conciliation pour introduire leur demande, au risque de voir l'irrecevabilité de celle-ci.

Admettez tout simplement que vous ignoriez l'existence même de cette procédure très pratique pour le praticien du contentieux prud'homal et arrêtez de dire des bêtises qui risquent d'induire en erreur l'auteur de la question (s'il vous suit).

Par **P.M.**, le **05/02/2014** à **15:26**

Rassurez-vous, vous n'êtes pas une référence pour moi et je n'estime pas utile de vous dénommer sous la même forme...

Vous rétro-pédalez encore car demander le paiement de la prime, ce n'est pas du tout la même chose que de commencer par demander des explications, ce qui est beaucoup plus subtile mis qui vous a échappé sans anticiper ce qu'il fera ensuite en fonction de la réponse car il agirait beaucoup plus intelligemment que vous qui n'en tenez jamais compte...

J'ai effectivement omis un mot dans dans la phrase où je voulais parler de référé **obligatoire** ce que j'ai redressé dans la phrase suivante, ce que j'admets volontiers...

Vous ignorez par ailleurs qu'une instruction peut être décidée à tout moment de la procédure...

En tout, le cas vous affirmez toujours sans étayer ce que vous dites sauf si l'on insiste c'est sans doute de peur comme ici que ça se retourne contre vous...

Vous seriez déçu si je devais vous payer car cela ne vaut pas 10 balles...