

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 22 septembre 2021

Cassation

M. HUGLO, conseiller doyen  
faisant fonction de président

Arrêt n° 1025 F-B

Pourvoi n° K 19-26.144

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

---

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

---

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 22 SEPTEMBRE 2021

M. [E] [X], domicilié [Adresse 2], a formé le pourvoi n° K 19-26.144 contre l'arrêt rendu le 24 octobre 2019 par la cour d'appel de Versailles (6e chambre), dans le litige l'opposant à la société Groupe Canal+, société anonyme, dont le siège est [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Rinuy, conseiller, les observations de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de M. [X], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Groupe Canal+, après débats en l'audience publique du 23 juin 2021 où étaient

présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Rinuy, conseiller rapporteur, Mme Sommé, conseiller, et Mme Jouanneau, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

#### Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 24 octobre 2019), statuant en référé, M. [X] a été engagé le 19 août 1996 par la société Groupe Canal+ (la société).

2. Titulaire de mandats syndicaux et représentatifs depuis 2001 et s'estimant victime de discriminations, notamment syndicale, le salarié a saisi la formation de référé de la juridiction prud'homale pour obtenir, sur le fondement de l'article 145 du code de procédure civile, la communication par la société d'un certain nombre d'informations lui permettant de procéder à une comparaison utile de sa situation avec celle de ses collègues de travail.

#### Examen du moyen

Sur le moyen, pris en sa troisième branche

#### Enoncé du moyen

3. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande tendant à ce qu'il soit ordonné à la société de communiquer dans un délai de 15 jours suivant la notification de l'ordonnance un extrait unique du registre du personnel correspondant à son établissement d'embauche avec mention de tous les salariés ayant une ancienneté similaire, à plus ou moins deux ans près, avec la mise à jour des dates de changement d'emploi et de qualification conformément aux exigences des articles D. 122-21 et D. 1221-23 du code du travail, les nom, prénom, sexe et date d'entrée de chacune des personnes embauchées la même année à plus ou moins deux ans près dans la même catégorie, au même niveau de qualification au sein de leur établissement d'embauche ainsi que leurs bulletins de paie du mois de décembre de chaque année depuis leur embauche, leurs dates de changement de qualification, position et coefficient et leur périodicité, leur qualification, position et coefficient actuels, les formations suivies et leurs dates, le salaire net imposable et brut actuel, leurs fiches d'évolution (système d'information ressources humaines) et un tableau récapitulant l'ensemble des informations données ci-dessus et, en conséquence, de le débouter de sa demande tendant à ce qu'il soit ordonné à la société d'établir, pour chaque panel de comparants, un tableau récapitulant l'ensemble des informations données ci-dessus et d'établir un tableau concernant l'ensemble des personnes concernées par le panel à constituer, reprenant l'ensemble des informations ci-dessus, le tout sous astreinte de 100 euros par jour de retard et par document, à compter de l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification de l'ordonnance à intervenir, alors « que la finalité de la procédure prévue par l'article 145 du code de procédure civile n'est pas limitée à la conservation des preuves mais peut aussi tendre à leur établissement et permettre à une partie de découvrir les preuves permettant de fonder sa démonstration ; qu'en affirmant, pour le débouter de sa demande, que le mécanisme probatoire de l'article L. 1134-1 du code du travail et prévoyant un aménagement de la charge de la preuve rendait d'autant plus inutile la production des éléments dès lors que dans l'hypothèse où les éléments présentés par le salarié seraient considérés comme laissant supposer l'existence d'une discrimination à l'égard du salarié, il appartiendra à la société de démontrer que les décisions qu'elle a prises à son égard étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, la cour d'appel, qui a statué par un motif inopérant, a violé le texte susvisé, ensemble les articles L. 1132-1 du code du travail et 6, §1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. »

#### Réponse de la Cour

Vu l'article 145 du code de procédure civile :

4. Aux termes de ce texte, 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.

5. Il en résulte que la procédure prévue par l'article 145 du code de procédure civile ne peut être écartée en matière de discrimination au motif de l'existence d'un mécanisme probatoire spécifique résultant des dispositions de l'article L. 1134-1 du code du travail.

6. Pour débouter le salarié de sa demande de communication de pièces sous astreinte formée contre la société, l'arrêt retient que le mécanisme probatoire des dispositions du code du travail relatives à la discrimination rend inutile la production des éléments sollicités dans le cadre de la présente instance et que la demande présentée par le salarié n'apparaît pas justifiée par un motif légitime.

7. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que le juge du fond n'était pas encore saisi du procès en vue duquel la mesure d'instruction était sollicitée et que la circonstance que le salarié agisse en vue d'une action au fond relative à une situation de discrimination ne privait pas d'intérêt sa demande, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Et sur le moyen, pris en ses cinquième et sixième branches

Enoncé du moyen

8. Le salarié fait le même grief à l'arrêt, alors :

« 5°/ sur le motif légitime, que, à l'appui de ses écritures, le salarié avait soutenu et démontré, que la preuve de l'existence, des caractères et de l'étendue de la discrimination et du préjudice subséquent supposait qu'il soit ordonné à la société de communiquer le registre unique du personnel complet ainsi que les données non anonymes concernant l'ensemble des salariés placés dans une situation similaire à plus ou moins deux ans d'ancienneté ; qu'en se bornant, pour débouter le salarié de sa demande, à analyser uniquement les quelques fiches anonymes transmises par l'employeur la veille de l'audience devant le conseil de prud'hommes sans rechercher et analyser, avant tout, et ainsi qu'elle y était invitée, le bien-fondé de la demande du salarié et en particulier, si la communication des pièces sollicitées par ce dernier n'était pas nécessaire à la protection de ses droits, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 145 du code de procédure civile, ensemble les articles L. 1132-1 du code du travail et 6, §1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

6°/ que, en se bornant, pour dire que le salarié n'avait pas de motif légitime à solliciter la communication d'un panel non anonyme et concernant l'ensemble des salariés ayant une ancienneté, un niveau de qualification et une catégorie similaire à la sienne et dans le même établissement, que l'employeur avait communiqué les fiches individuelles de 10 salariés, engagés à une période similaire ainsi que l'extrait correspondant du registre du personnel, certes anonymes mais mentionnant le numéro de matricule ce qui permet d'en vérifier l'authenticité, et ce faisant, à apprécier la légitimité, non pas de la mesure sollicitée par le salarié mais la suffisance des pièces que l'employeur a sélectionnées et décidé de communiquer la veille de l'audience devant le conseil de prud'hommes, la cour d'appel, qui a statué par des motifs impropres à exclure l'existence d'un motif légitime à la mesure demandée par le salarié, a violé l'article 145 du code de procédure civile, ensemble les articles L. 1132-1 du code du travail et 6, §1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. »

Réponse de la Cour

Vu l'article 145 du code de procédure civile, les articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil et 9 du code de procédure civile :

9. Selon le premier des textes susvisés, 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. Il résulte par ailleurs des articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil et 9 du code de procédure civile, que le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi.

10. Il appartient dès lors au juge saisi d'une demande de communication de pièces sur le fondement de l'article 145 du code de procédure civile, d'abord, de rechercher si cette communication n'est pas nécessaire à l'exercice du droit à la preuve de la discrimination alléguée et proportionnée au but poursuivi et s'il existe ainsi un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, ensuite, si les éléments dont la communication est demandée sont de nature à porter atteinte à la vie personnelle d'autres salariés, de vérifier quelles mesures sont indispensables à l'exercice du droit à la preuve et proportionnées au but poursuivi, au besoin en cantonnant le périmètre de la production de pièces sollicitées.

11. Pour débouter le salarié de sa demande de communication de pièces sous astreinte formée contre la société, l'arrêt retient que, s'agissant de l'existence d'un motif légitime, si le 5 septembre 2016, la société Groupe Canal+ a transmis, par l'intermédiaire de son avocat, un tableau comparatif insuffisamment documenté et difficilement exploitable, elle a cependant communiqué avant l'audience prud'homale les fiches individuelles de dix salariés entrés entre 1994 et 1998 aux fonctions de technicien conseil et se trouvant dans une situation comparable à celle du salarié ainsi que l'extrait correspondant du registre unique du personnel, que ces documents sont certes anonymisés mais qu'ils mentionnent le numéro de matricule du salarié concerné, ce qui permet si besoin d'en vérifier l'authenticité. Il ajoute que les dix salariés du panel relèvent du même service et dépendent du même responsable hiérarchique, et que ces fiches indiquent l'âge du salarié, son niveau de formation à l'embauche, son ancienneté dans le groupe et dans le poste, l'historique de ses affectations et des postes occupés avec l'échelon correspondant, la liste des formations suivies, l'historique des salaires mensuels et annuels avec le motif de l'augmentation (augmentation générale ou individuelle, changement d'échelon), l'historique des primes versées, des rémunérations variables, des heures supplémentaires et majorées, des versements au titre de la participation et de l'intéressement. Il en conclut que le panel est assez large et que les fiches communiquées par l'employeur sont suffisamment complètes pour permettre au salarié de procéder à la comparaison souhaitée.

12. En statuant ainsi, sans rechercher, d'abord, si la communication des pièces demandées par le salarié n'était pas nécessaire à l'exercice du droit à la preuve de la discrimination alléguée et proportionnée au but poursuivi et ensuite, si les éléments dont la communication était demandée étaient de nature à porter atteinte à la vie personnelle d'autres salariés, sans vérifier quelles mesures étaient indispensables à l'exercice du droit à la preuve et proportionnées au but poursuivi, au besoin en cantonnant le périmètre de la production de pièces sollicitées, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 24 octobre 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ;

Remet l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ces arrêts et les renvoie devant la cour d'appel de Versailles autrement composée ;

Condamne la société Groupe Canal+ aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Groupe Canal+ et la condamne à payer à M. [X] la somme de 500 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-deux septembre deux mille vingt et un.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour M. [X]

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le salarié de sa demande tendant à ce qu'il soit ordonné à la Société GROUPE CANAL+ de communiquer dans un délai de 15 jours suivant la notification de l'ordonnance un extrait unique du registre du personnel correspondant à son établissement d'embauche avec mention de tous les salariés ayant une ancienneté similaire, à plus ou moins deux ans près, avec la mise à jour des dates de changement d'emploi et de qualification conformément aux exigences de l'article D. 122-21 et D. 1221-23 du Code du Travail, les nom, prénom, sexe et date d'entrée de chacune des personnes embauchées la même année à plus ou moins deux ans près dans la même catégorie, au même niveau de qualification au sein de leur établissement d'embauche ainsi que leurs bulletins de paie du mois de décembre de chaque année depuis leur embauche, leurs dates de changement de qualification, position et coefficient et leur périodicité, leur qualification, position et coefficients actuels, les formations suivies et leurs dates, le salaire net imposable et brut actuel, leurs fiches d'évolution (système d'information ressources humaines) et un tableau récapitulatif de l'ensemble des informations données ci-dessus et, en conséquence, de l'AVOIR débouté de sa demande tendant à ce qu'il soit ordonné à la Société GROUPE CANAL+ d'établir, pour chaque panel de comparants, un tableau récapitulatif de l'ensemble des informations données ci-dessus et d'établir un tableau concernant l'ensemble des personnes concernées par le panel à constituer, reprenant l'ensemble des informations ci-dessus, le tout sous astreinte de 100 euros par jour de retard et par document, à compter de l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification de la présente ordonnance à intervenir ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE : « M. [X] sollicite, en application de l'article 145 du code de procédure civile, la communication par son employeur d'un certain nombre d'informations permettant de retracer l'évolution professionnelle depuis 2002 des salariés d'un panel appartenant à la même catégorie professionnelle, au même niveau ou à un niveau très proche de qualification/classification. Ces éléments, que l'employeur est seul à détenir et qu'il refuse depuis plusieurs mois de transmettre, en dépit des demandes formulées par les élus CGT par ailleurs délégués du personnel, permettront au salarié de comparer sa situation avec celle d'autres salariés présentant des caractéristiques comparables, d'évaluer son préjudice et d'étayer une action au fond relative à une situation de discrimination, dont la plus évidente est d'ordre syndical, n'ayant ditil bénéficié d'aucune évolution professionnelle pendant les 21 années de sa relation de travail. M. [X] reproche à la société Groupe Canal+ d'avoir transmis un tableau comparatif totalement inexploitable puis des éléments qui ne peuvent en rien satisfaire les demandes formulées depuis le 31 juillet 2016 car les comparants sont peu nombreux, partiels et anonymes, ce qui ne permet pas d'en vérifier l'authenticité. La société Groupe Canal+ s'oppose à cette demande et fait valoir en réplique que la mesure d'instruction sollicitée n'est pas justifiée par un motif légitime dès lors que les documents sollicités par l'appelant ne sont pas nécessaires au litige futur ; que ces documents sont, en tout état de cause, insuffisants à démontrer l'existence d'une prétendue discrimination ; que la saisine de la juridiction prud'homale vise en réalité à outrepasser les règles probatoires imposées par le code du travail en matière de discrimination ; que la demande de communication de la quasi-totalité des documents sollicités ne relève pas du pouvoir du juge des référés. La société Groupe Canal+ ajoute qu'elle a déjà délivré toutes les informations utiles pour permettre à l'appelant de procéder à la comparaison souhaitée. Aux termes de l'article 145 du code de procédure civile, 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. Le juge saisi d'une telle demande doit se borner à s'assurer que les conditions de mise en oeuvre de ce texte sont réunies, à savoir : -l'absence d'instance au fond, -l'existence d'un motif légitime, - l'intérêt probatoire du demandeur. Le juge n'a pas à se prononcer sur le bien fondé d'une action au fond ou même l'opportunité d'une telle action ; il doit juste constater que la mesure sollicitée procède d'un motif légitime et qu'elle est utile et pertinente au regard d'un litige ultérieur. En l'espèce, le juge du fond n'est pas encore saisi du procès en vue duquel la mesure d'instruction est sollicitée. S'agissant ensuite de l'existence d'un motif légitime, la cour observe que si le 5 septembre 2016, la société Groupe Canal-f a transmis, par l'intermédiaire de son avocat, un tableau comparatif insuffisamment documenté et difficilement exploitable, elle a cependant communiqué avant l'audience prud'homale les

fiches individuelles de dix salariés entrés entre 1994 et 1998 aux fonctions de technicien conseil et se trouvant dans une situation comparable à celle de M. [X] ainsi que l'extrait correspondant du registre unique du personnel. Ces documents sont certes anonymisés mais ils mentionnent le numéro de matricule du salarié concerné, ce qui permet si besoin d'en vérifier l'authenticité. En outre, les dix salariés du panel relèvent du même service et dépendent du même responsable hiérarchique, à savoir Mme [Y] [I]. Ces fiches indiquent l'âge du salarié, son niveau de formation à l'embauche, son ancienneté dans le groupe et dans le poste, l'historique de ses affectations et des postes occupés avec l'échelon correspondant, la liste des formations suivies, l'historique des salaires mensuels et annuels avec le motif de l'augmentation (augmentation générale ou individuelle, changement d'échelon), l'historique des primes versées, des rémunérations variables, des heures supplémentaires et majorées, des versements au titre de la participation et de l'intéressement. La cour considère que le panel est assez large et que les fiches communiquées par l'employeur sont suffisamment complètes pour permettre à M. [X] de procéder à la comparaison souhaitée. S'agissant enfin de l'intérêt probatoire du demandeur, il sera préalablement rappelé que selon l'article L. 1134-1 du code du travail, le salarié qui se prétend victime d'une discrimination directe ou indirecte présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une telle discrimination, au vu desquels il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Dans l'hypothèse où les éléments de faits présentés par le salarié seraient considérés par le juge du fond comme laissant supposer l'existence d'une discrimination à l'égard de M. [X], il appartiendra à la société Groupe Canal+ de démontrer que les décisions qu'elle a prises à cet égard étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le mécanisme probatoire des dispositions du code du travail relatives à la discrimination rend donc d'autant plus inutile la production des éléments sollicités dans le cadre de la présente instance. La demande présentée par l'appelant n'apparaît ainsi pas justifiée par un motif légitime et la décision qui l'en a débouté sera confirmée. Sur les dépens de l'instance et les frais irrépétibles.

M. [X] supportera les dépens en application des dispositions de l'article 696 du code de procédure civile. Il sera en outre condamné à payer à la société Groupe Canal+ une indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, que l'équité et la situation économique respective des parties conduisent à arbitrer à la somme de 500 euros au titre des frais irrépétibles d'appel » ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE : « Attendu que le code de procédure civile précise dans son article 145 : « 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 » ; Attendu qu'en l'espèce le motif légitime de conserver ou d'établir une preuve des faits ne semble pas établi ; Attendu que l'article L. 1134-1 du code du travail précise : « lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre "les discriminations, » ; Attendu qu'en son deuxième alinéa ce même article du code du travail précise : « au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles » ; Attendu que de jurisprudence constante, le recours au référé probatoire ne saurait être utilisé pour contourner les dispositions de l'article L. 1134-1 du code du travail et inverser la charge de la preuve au profit du salarié : « Le motif légitime prévu par l'article 145 du nouveau code de procédure civile ne peut exister en l'espèce, dès lors qu'il appartient au salarié qui se prétend l'objet d'une discrimination d'apporter au juge les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination ; Attendu qu'en l'espèce la SA CANAL+ verse aux débats des relevés de carrières, certes anonymisés pour préserver les éléments de vie privée des salariés du panel mais comportant leur numéro matricule permettant si besoin était d'en vérifier l'authenticité...; Attendu qu'il paraît déraisonnable d'imaginer que l'employeur a inventé ou falsifié ces éléments comparatifs ; Attendu que ces relevés de carrière ont permis à un des demandeurs, par exemple, d'établir un graphique permettant d'illustrer son parcours comparé à celui d'un salarié équivalent ; Attendu que la formation de référés n'a pas relevé de résistance abusive de l'employeur ou d'éléments objectifs permettant d'imposer à l'employeur d'établir des documents spécifiques pour répondre aux exigences des demandeurs ; Attendu que chacune des parties devra assumer les frais qu'elles ont dû engager pour assurer la défense de leurs intérêts » ;

1) ALORS D'UNE PART, sur l'intérêt probatoire, QUE, en retenant, pour débouter le salarié de sa demande, que le

mécanisme des dispositions du code du travail relatives à la discrimination rendait d'autant plus inutile la production des éléments sollicités, cependant qu'il ne résultait, ni des écritures des parties, ni des énonciations de l'arrêt, que la Société CANAL+ avait soutenu que l'aménagement de la charge de la preuve en matière de discrimination privait la demande du salarié sur le fondement de l'article 145 du code de procédure civile, de tout intérêt probatoire, la cour d'appel, qui a dénaturé les termes du litige, a violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

2) ALORS A TOUT LE MOINS QUE le juge doit en toutes circonstances faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction ; qu'en retenant, et sans provoquer préalablement les observations des parties à cet égard, que le mécanisme des dispositions du code du travail relatives à la discrimination rendait d'autant plus inutile la production des éléments sollicités cependant qu'il ne résultait ni des écritures des parties ni des énonciations de l'arrêt qu'un tel moyen ait été débattu devant elle, la cour d'appel, qui a soulevé ce moyen d'office, sans avoir préalablement recueilli les observations des parties à cet égard, a violé l'article 16 du code de procédure civile ;

3) ALORS EN TOUT ETAT DE CAUSE QUE la finalité de la procédure prévue par l'article 145 du code de procédure civile n'est pas limitée à la conservation des preuves mais peut aussi tendre à leur établissement et permettre à une partie de découvrir les preuves permettant de fonder sa démonstration ; qu'en affirmant, pour débouter M. [X] de sa demande, que le mécanisme probatoire de l'article L. 1134-1 du code du travail et prévoyant un aménagement de la charge de la preuve rendait d'autant plus inutile la production des éléments dès lors que dans l'hypothèse où les éléments présentés par le salarié seraient considérés comme laissant supposer l'existence d'une discrimination à l'égard du salarié, il appartiendra à la Société CANAL+ de démontrer que les décisions qu'elle a prises à son égard étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, la cour d'appel, qui a statué par un motif inopérant, a violé le texte susvisé, ensemble les articles L. 1132-1 du code du travail et 6 §1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

4) ALORS QUE, à supposer les motifs des premiers juges adoptés, QUE la finalité de la procédure prévue par l'article 145 du code de procédure civile n'est pas limitée à la conservation des preuves mais peut aussi tendre à leur établissement et permettre à une partie de découvrir les preuves permettant de fonder sa démonstration ; qu'en affirmant que le motif légitime ne peut exister en l'espèce dès lors qu'il appartient au salarié qui se prétend l'objet d'une discrimination d'apporter au juge les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, la cour d'appel a derechef violé le texte susvisé, ensemble les articles L. 1132-1 du code du travail et 6 §1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

5) ALORS D'AUTRE PART, sur le motif légitime, QUE, à l'appui de ses écritures, le salarié avait soutenu et démontré, que la preuve de l'existence, des caractères et de l'étendue de la discrimination et du préjudice subséquent supposait qu'il soit ordonné à la Société CANAL+ de communiquer le registre unique du personnel complet ainsi que les données non anonymes concernant l'ensemble des salariés placés dans une situation similaire à plus ou moins deux ans d'ancienneté ; qu'en se bornant, pour débouter le salarié de sa demande, à analyser uniquement les quelques fiches anonymes transmises par l'employeur la veille de l'audience devant le conseil de prud'hommes sans rechercher et analyser, avant tout, et ainsi qu'elle y était invitée, le bien-fondé de la demande du salarié et en particulier, si la communication des pièces sollicitées par ce dernier n'était pas nécessaire à la protection de ses droits, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 145 du code de procédure civile, ensemble les articles L. 1132-1 du code du travail et 6 §1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

6) ALORS A TOUT LE MOINS QUE, en se bornant, pour dire que le salarié n'avait pas de motif légitime à solliciter la communication d'un panel non anonyme et concernant l'ensemble des salariés ayant une ancienneté, un niveau de qualification et une catégorie similaire à la sienne et dans le même établissement, que l'employeur avait communiqué les fiches individuelles de 10 salariés, engagés à une période similaire ainsi que l'extrait correspondant du registre du personnel, certes anonymes mais mentionnant le numéro de matricule ce qui permet d'en vérifier l'authenticité, et ce faisant, à apprécier la légitimité, non pas de la mesure sollicitée par le salarié mais la suffisance des pièces que l'employeur a sélectionnées et décidé de communiquer la veille de l'audience devant le conseil de prud'hommes, la cour d'appel, qui a statué par des motifs impropres à exclure l'existence d'un motif légitime à la mesure demandée par le salarié, a violé l'article 145 du code de procédure civile, ensemble les articles L. 1132-1 du code du travail et 6 §1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

7) ALORS EN TOUTE HYPOTHESE QUE la communication par l'employeur de documents anonymisés, ne concernant au surplus que quelques salariés accompagnés du seul extrait du registre du personnel relatif à ces salariés ne permet pas à un salarié qui s'estime victime d'une discrimination de pouvoir déterminer l'étendue de la discrimination, ses caractères et l'étendue du préjudice subi et de pouvoir procéder à une comparaison utile; qu'en affirmant que le panel communiqué par l'employeur permettait au salarié de procéder à la comparaison souhaitée, après avoir constaté que les données étaient anonymisées, ne concernaient que 10 salariés et était seulement accompagné de l'extrait du registre unique du personnel concernant ces 10 salariés, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a derechef violé l'article 145 du code de procédure civile, ensemble les articles L. 1132-1 du code du travail et 6 §1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

8) ALORS QUE, en retenant que si les documents étaient certes anonymisés, ils mentionnaient le numéro de matricule du salarié ce qui permet au besoin d'en vérifier l'authenticité, sans préciser les éléments sur lesquels elle se fondait pour procéder à une telle allégation et de quelle manière il serait possible d'en vérifier l'authenticité, la cour d'appel a violé l'article 455 du CPC ;

9) ALORS QUE, en affirmant encore qu'il paraît déraisonnable d'imaginer que l'employeur a inventé ou falsifié ces éléments comparatifs, la cour d'appel, qui a statué par des motifs dubitatifs, a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

10) ALORS ENCORE QUE, en affirmant, pour se déterminer comme elle l'a fait, que si les documents étaient certes anonymisés, ils mentionnaient le numéro de matricule du salarié ce qui permet au besoin d'en vérifier l'authenticité, qu'un salarié avait pu établir un graphique permettant d'illustrer son parcours comparé à celui d'un salarié équivalent, et que l'employeur n'avait pas opposé de résistance abusive, la cour d'appel, qui a statué par des motifs inopérants, a violé l'article 145 du code de procédure civile, ensemble les articles L. 1132-1 du code du travail et 6 §1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

11) ALORS AU SURPLUS QUE dans ses écritures (concl., pp. 20 et s.), le salarié avait démontré que seule la communication du registre complet du personnel et d'un panel suffisamment large et non anonyme permettait d'une part, de procéder à une comparaison utile et d'être certain que l'employeur n'avait pas sélectionné un échantillon de salariés ayant eu, pour diverses raisons, une évolution moins favorable que d'autres salariés et d'autre part, de déterminer l'étendue de la discrimination, ses diverses facettes ainsi que l'étendue réelle du préjudice ; qu'en se bornant à affirmer que le panel composé de dix salariés anonymes placés dans une situation comparable ainsi que l'extrait correspondant du registre unique du personnel permettait au salarié de procéder à la comparaison souhaitée, sans rechercher, ainsi cependant qu'elle y était invitée, si la communication des éléments demandés par le salarié n'était pas nécessaire à la protection de ses droits et en particulier, si elle n'était pas nécessaire pour déterminer l'étendue de la discrimination, ses divers caractères, ainsi que l'étendue intégrale de son préjudice, ce que ne permettaient pas les quelques fiches individuelles anonymes transmises par l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 145 du code de procédure civile, ensemble les articles L. 1132-1 du code du travail et 6 §1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

12) ALORS A TOUT LE MOINS QUE dans ses écritures, le salarié avait démontré que seule la communication d'un panel suffisamment large et non anonyme permettait d'une part, de procéder à une comparaison utile et d'être certain que l'employeur n'avait pas sélectionné un échantillon de salariés ayant eu, pour diverses raisons, une évolution moins favorable que d'autres salariés et d'autre part, de déterminer l'étendue de la discrimination, ses diverses facettes ainsi que l'étendue réelle du préjudice ; qu'en se bornant à affirmer que le panel composé de dix salariés anonymes placés dans une situation comparable était suffisant, sans répondre aux écritures du salarié sur ce point, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile;

13) ALORS ENFIN, EN TOUT ETAT DE CAUSE, QUE en retenant, pour débouter le salarié de sa demande, que les fiches individuelles anonymisées de quelques salariés placés dans une situation comparable transmises par l'employeur la veille de l'audience étaient suffisantes pour procéder à la comparaison souhaitée et que le mécanisme probatoire des dispositions du code du travail rendait d'autant plus inutile la production des éléments sollicités, la cour d'appel, qui a privé l'exposant d'une protection judiciaire effective contre les discriminations, a violé les articles 6 §1 et 14 de la



Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

14) ALORS EN OUTRE QUE, en application des articles L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 1245-1 du code du travail dans leur rédaction alors en vigueur, la réparation intégrale d'un dommage né d'une discrimination oblige à placer celui qui l'a subi dans la situation où il se serait trouvé si le comportement dommageable n'avait pas eu lieu ; qu'en retenant, pour débouter le salarié de sa demande, que les fiches individuelles anonymisées de quelques salariés placés dans une situation comparable transmises par l'employeur la veille de l'audience étaient suffisantes pour procéder à la comparaison souhaitée et que le mécanisme probatoire des dispositions du code du travail rendait d'autant plus inutile la production des éléments sollicités, la cour d'appel, qui a privé le salarié de la possibilité de pouvoir obtenir la réparation intégrale du préjudice résultant de la discrimination subie, a violé les textes susvisés.