

12 juillet 2022
Cour de cassation
Pourvoi n° 21-14.313

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2022:SO00866

Texte de la décision

Entête

SOC.

CA3

COUR DE CASSATION

Audience publique du 12 juillet 2022

Cassation

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 866 F-D

Pourvoi n° S 21-14.313

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 12 JUILLET 2022

M. [Z] [R], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° S 21-14.313 contre l'arrêt rendu le 29 janvier 2021 par la cour d'appel de Douai (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société Soufflet alimentaire, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], 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 Mme Prache, conseiller référendaire, les observations de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de M. [R], de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Soufflet alimentaire, après débats en l'audience publique du 31 mai 2022 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Prache, conseiller référendaire rapporteur, M. Seguy, conseiller, et Mme Aubac, 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.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Douai, 29 janvier 2021), statuant en la forme des référés, M. [R] a été engagé par la société Soufflet alimentaire, à compter du 2 juin 2004, en qualité d'ouvrier et est devenu par la suite membre d'instances représentatives du personnel.
2. S'estimant victime d'une inégalité de traitement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale statuant en la forme des référés 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.

Moyens

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en ses deuxième, troisième, quatrième et septième branches

Enoncé du moyen

3. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes de communication de pièces sous astreinte, alors :

« 2°/ qu'il résulte de l'article 145 du code de procédure civile 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 ; qu'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 ; que pour débouter le salarié de ses demandes d'instruction fondées sur l'article 145, la cour d'appel a retenu que ses allégations étaient hypothétiques et contradictoires, que ses explications ne permettaient pas déterminer si ses réclamations au fond porteraient sur une violation des règles de classification, du principe d'égalité de traitement entre salariés ayant les mêmes qualifications ou dudit principe entendu dans les rapports entre salariés de qualifications différentes, et que les mesures d'instructions sollicitées ne se justifiaient pas au regard des éléments déjà en possession du salarié, des preuves susceptibles d'être recueillies par d'autres moyens, et des nombreuses incertitudes sur le fondement juridique de ses potentielles réclamations ; qu'en statuant ainsi, quand il lui appartenait de vérifier si les mesures sollicitées par le salarié étaient indispensables à la protection de son 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 privé sa décision de base légale au regard des textes susvisés ;

3°/ qu'en statuant comme elle l'a fait, sans répondre aux écritures du salarié qui avait invité les juges du fond à vérifier la légitimité de sa demande et le caractère indispensable de la production des pièces sollicitées compte tenu de l'impossibilité dans laquelle il se trouvait de porter sa demande en reconnaissance d'une inégalité de traitement autrement que par une injonction judiciaire en production de pièces, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

4°/ qu'en retenant que, de manière générale, les explications du salarié ne permettaient pas de déterminer si ses réclamations au fond porteraient sur une violation des règles de classification, du principe d'égalité de traitement entre salariés ayant les mêmes qualifications ou dudit principe entendu dans les rapports entre salariés de qualifications différentes, et qu'il résultait de ce qui précédait que la mesure d'instruction sollicitée ne se justifiait pas au regard des éléments déjà en possession du salarié, des preuves susceptibles d'être recueillies par d'autres moyens et des nombreuses incertitudes sur le fondement juridique de ses potentielles réclamations, sans vérifier si les mesures sollicitées par le salarié étaient indispensables à la protection de son droit à la preuve et proportionnées au but poursuivi, au besoin en cantonnant le périmètre de la production de pièces sollicitée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 145 du code de procédure civile, 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 et du droit à la preuve ;

7°/ qu'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 ; qu'en l'espèce, pour débouter le salarié de ses demandes, la cour d'appel a retenu qu'il résultait de ce qui précédait que la mesure d'instruction sollicitée ne se justifiait pas au regard des éléments déjà en possession du salarié, des preuves susceptibles d'être recueillies par d'autres moyens et des nombreuses incertitudes sur le fondement juridique de ses potentielles réclamations et qu'il résultait que dans ces conditions les mesures sollicitées entraîneraient une atteinte disproportionnée à la vie privée des salariés et au secret des affaires ; qu'en se déterminant ainsi, par des motifs radicalement impropres à établir que la mesure demandée portait une atteinte disproportionnée au droit au respect de la vie personnelle des salariés concernés ou encore au secret des affaires, la cour d'appel a violé les articles 145 du code de procédure civile, 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, ensemble du droit à la preuve. »

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

4. 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.

5. 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 ou de l'atteinte au principe d'égalité de traitement 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.

6. Pour débouter le salarié de sa demande de communication de pièces sous astreinte, l'arrêt retient que ses allégations sont hypothétiques et contradictoires, que ses explications ne permettent pas de déterminer si ses réclamations au fond porteront sur une violation des règles de classification, du principe d'égalité de traitement entre salariés ayant les mêmes qualifications ou dudit principe entendu dans les rapports entre salariés de qualifications différentes, et que les mesures d'instructions sollicitées ne se justifiaient pas au regard des éléments déjà en possession du salarié, des preuves susceptibles d'être recueillies par d'autres moyens, et des nombreuses incertitudes sur le fondement juridique de ses potentielles réclamations.

7. Il ajoute que dans ces conditions les mesures sollicitées entraîneraient une atteinte disproportionnée à la vie privée des salariés et au secret des affaires.

8. 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 l'atteinte au principe d'égalité de traitement 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.

Dispositif

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 29 janvier 2021, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ;

Remet l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel d'Amiens ;

Condamne la société Soufflet alimentaire aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Soufflet alimentaire et la condamne à payer à M. [R] la somme de 3 000 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 douze juillet deux mille vingt-deux.

Moyens annexés

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

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

M. [R] fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé l'ordonnance entreprise et en conséquence débouté le salarié de l'intégralité de ses demandes ;

1) ALORS QUE constitue une atteinte au principe de l'égalité des armes résultant du droit au procès équitable garanti par l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'Homme le fait de ne considérer le dossier que d'une seule des parties et de reprendre, sur tous les points du litige, l'argumentation développée par elle ; qu'en se bornant, sur chacun des points du litige, à reproduire, en les synthétisant, les conclusions d'appel de la société Soufflet Alimentaire, sans aucun égard pour l'argumentation développée par M. [R], la cour d'appel a violé le principe susvisé, ensemble des articles 455 et 458 du code de procédure civile ;

2) ALORS ensuite QU'il résulte de l'article 145 du code de procédure civile 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 ; qu'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 ; que pour débouter le salarié de ses demandes d'instruction fondées sur l'article 145, la cour d'appel a retenu que ses allégations étaient hypothétiques et contradictoires, que ses explications ne permettaient pas déterminer si ses réclamations au fond porteraient sur une violation des règles de classification, du principe d'égalité de traitement entre salariés ayant les mêmes qualifications ou dudit principe entendu dans les rapports entre salariés de qualifications différentes, et que les mesures d'instructions sollicitées ne se justifiaient pas au regard des éléments déjà en possession du salarié, des preuves susceptibles d'être recueillies par d'autres moyens, et des nombreuses incertitudes sur le fondement juridique de ses potentielles réclamations ; qu'en statuant ainsi, quand il lui appartenait de vérifier si les mesures sollicitées par le salarié étaient indispensables à la protection de son 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 privé sa décision de base légale au regard des textes susvisés ;

3) ALORS QU'en statuant comme elle l'a fait, sans répondre aux écritures du salarié qui avait invité les juges du fond à vérifier la légitimité de sa demande et le caractère indispensable de la production des pièces sollicitées compte tenu de l'impossibilité dans laquelle il se trouvait de porter sa demande en reconnaissance d'une inégalité de traitement autrement que par une injonction judiciaire en production de pièces, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

4) ALORS encore QU'en retenant que, de manière générale, les explications du salarié ne permettaient pas de déterminer si ses réclamations au fond porteraient sur une violation des règles de classification, du principe d'égalité de traitement

entre salariés ayant les mêmes qualifications ou dudit principe entendu dans les rapports entre salariés de qualifications différentes, et qu'il résultait de ce qui précédait que la mesure d'instruction sollicitée ne se justifiait pas au regard des éléments déjà en possession du salarié, des preuves susceptibles d'être recueillies par d'autres moyens et des nombreuses incertitudes sur le fondement juridique de ses potentielles réclamations, sans vérifier si les mesures sollicitées par le salarié étaient indispensables à la protection de son droit à la preuve et proportionnées au but poursuivi, au besoin en cantonnant le périmètre de la production de pièces sollicitée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 145 du code de procédure civile, 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 et du droit à la preuve ;

5) ALORS également QU'en retenant, pour débouter le salarié, que celui-ci se prévalait d'une inadéquation entre ses fonctions réelles et son classement indiciaire mais que si tel était le cas il pouvait invoquer la méconnaissance des grilles conventionnelles sans avoir besoin des entretiens d'évaluation, des bulletins de paie et des dossiers professionnels de ses collègues, par des motifs radicalement impropres à justifier sa décision au regard du droit à la preuve, la cour d'appel a violé les articles 145 du code de procédure civile, 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, ensemble du droit à la preuve ;

6) ALORS en outre QUE la règle selon laquelle les mesures d'instruction ne peuvent être ordonnées en vue de suppléer la carence d'une partie dans l'administration de la preuve ne s'applique pas lorsque le juge est saisi d'une demande fondée sur l'article 145 du code de procédure civile ; qu'en retenant en l'espèce que le salarié indiquait disposer « d'un intérêt légitime à vérifier qu'il n'était pas victime d'inégalité de traitement » tout en affirmant que les mesures d'instruction ne pouvaient pallier sa carence dans l'administration d'une preuve que présentement il pouvait obtenir par d'autres moyens, la cour d'appel a violé l'article 145 du code de procédure civile ;

7) ALORS surtout QU'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 ; qu'en l'espèce, pour débouter le salarié de ses demandes, la cour d'appel a retenu qu'il résultait de ce qui précédait que la mesure d'instruction sollicitée ne se justifiait pas au regard des éléments déjà en possession du salarié, des preuves susceptibles d'être recueillies par d'autres moyens et des nombreuses incertitudes sur le fondement juridique de ses potentielles réclamations et qu'il résultait que dans ces conditions les mesures sollicitées entraîneraient une atteinte disproportionnée à la vie privée des salariés et au secret des affaires ; qu'en se déterminant ainsi, par des motifs radicalement impropres à établir que la mesure demandée portait une atteinte disproportionnée au droit au respect de la vie personnelle des salariés concernés ou encore au secret des affaires, la cour d'appel a violé les articles 145 du code de procédure civile, 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, ensemble du droit à la preuve ;

8) ALORS QU'il résulte de l'article 145 du code de procédure civile 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 ; qu'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 ; qu'en retenant, par motifs supposés adoptés, que les demandes du salarié constituaient une demande d'investigation générale sur l'intégralité des dossiers, après avoir relevé que le salarié sollicitait auprès de la société un certain nombre de pièces nécessaires à l'établissement de la preuve de l'inégalité de traitement, tels que la liste des salariés avec indication de l'âge, du sexe et des dates de classification et d'embauches, les bulletins de salaires de plusieurs salariés depuis leur arrivée dans l'entreprise, les fiches d'entretien et d'évaluation et les dossiers professionnels des salariés dans leur intégralité, sans vérifier si les mesures demandées par le salarié étaient indispensables à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles susvisés ;

9) ALORS enfin QUE constitue une mesure d'instruction légalement admissible la demande de communication de

preuves qui, bien qu'étendue, est circonscrite aux faits litigieux ; qu'en retenant, par motifs supposés adoptés, que les demandes du salarié constituaient une demande d'investigation générale sur l'intégralité des dossiers, après avoir relevé que le salarié sollicitait auprès de la société un certain nombre de pièces nécessaires pour l'établissement de la preuve de l'inégalité de traitement, tels que la liste des salariés avec indication de l'âge, du sexe et des dates de classification et d'embauches, les bulletins de salaires de plusieurs salariés depuis leur arrivée dans l'entreprise, les fiches d'entretien et d'évaluation et les dossiers professionnels des salariés dans leur intégralité, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, desquelles il ressortait que la demande de communication était circonscrite et circonstanciée aux faits litigieux, a violé les articles 145 du code de procédure civile, 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, ensemble du droit à la preuve.

Décision attaquée

Cour d'appel de douai
29 janvier 2021 (n°20/01609)

Textes appliqués

Article 145 du code de procédure civile.

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.

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 12-07-2022
- Cour d'appel de Douai 29-01-2021