

L'ARRET DE LA SEMAINE

CA GRENOBLE, 04/01/22, RG N° 21/02944 : LA PRODUCTION FORCÉE DE DOCUMENTS

FAITS DE L'ESPÈCE

Un salarié, occupant un poste de chargé d'affaires, a été licencié suite à son inaptitude.

Invoquant une potentielle **rupture d'égalité** en matière de salaire à l'égard de ses anciens collègues, ce dernier a saisi le CPH en référé **aux fins de transmission** par son employeur d'un certain nombre de documents.



RÈGLE DE DROIT

Selon l'article 145 du CPC, 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.

Par ailleurs, le droit à la preuve ne peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la **vie privée** qu'à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit **proportionnée au but poursuivi**.



COURT

Au cas d'espèce, en vue de justifier sa demande de **production de pièces** à l'encontre de son ancien employeur concernant des anciens collègues de travail, le salarié invoquait une violation du principe "A travail égal, salaire égal". Ce pourquoi, il sollicitait la communication d'un certain nombre d'éléments liés à **la classification et à la rémunération** de nombreux salariés de l'entreprise, dont certains n'occupant pas son ancien poste de chargé d'affaires.

Après avoir rappelé les dispositions précitées, la Cour note que les éléments réclamés étaient susceptible de porter **atteinte à la vie privée** des personnes concernées. Ainsi, il appartenait au salarié d'énoncer des indices et éléments **précis et concrets** laissant présumer un manquement par l'employeur au principe susvisé.

Or, la Cour reproche au salarié **l'absence de commencement de preuve** laissant présumer qu'il effectuerait une partie des missions des salariés auxquels il se compare. Ainsi, le seul fait qu'il ait pu bénéficier d'un véhicule de service au même titre que ces derniers **est insuffisant** à justifier l'atteinte à la vie privée desdits salariés par la production de leurs noms, résultats d'objectifs, évolution de carrière, classification, ancienneté, rémunération.

En revanche, le salarié apportait des éléments suffisants pour ordonner la production de certains documents sans porter une atteinte excessive à la vie privée du seul salarié concerné pour le versement d'une prime auquel il pouvait potentiellement en revendiquer le paiement.



Florent LABRUGERE

Avocat - Lyon