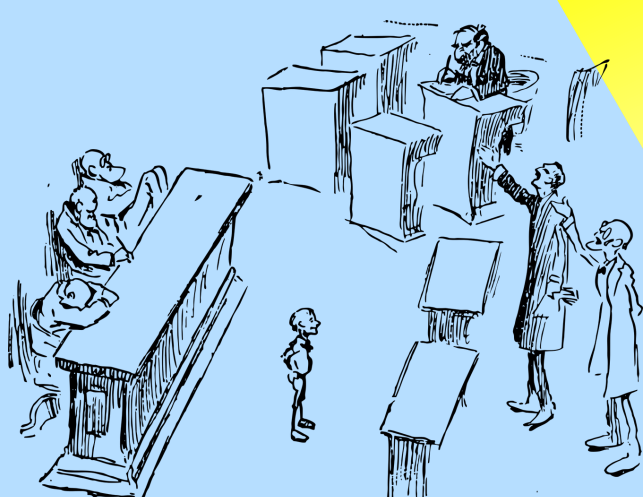




L'ARRET DE LA SEMAINE

CA PARIS, 05/01/23, N° 22/04826 : LA RÉFÉRÉ PROBATOIRE EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION



FAITS DE L'ESPÈCE

Un salarié a été embauché **en 1998** en qualité d'ingénieur. A partir de 2006, il a exercé divers **mandats syndicaux** ou de représentant élu du personnel.

Son contrat de travail a pris fin **en 2020** dans le cadre d'un dispositif de départs volontaires.

S'estimant victime de **discrimination syndicale**, il a saisi le CPH **en référé** pour qu'il soit ordonné à son ancien la transmission de certains éléments.



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.

Selon la jurisprudence, 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 (**Cass. soc., 16/12/20, n° 19-17.637**).



COURT

Au cas présent, la Cour d'appel rappelle que pour pouvoir présenter les éléments à l'appui d'une éventuelle **discrimination**, le salarié a besoin d'être en possession d'éléments **d'information factuels** permettant d'établir une comparaison avec d'autres salariés placés dans une situation semblable. La formation de référé peut donc ordonner **la remise de documents** permettant cette comparaison.

Au regard des différents courriers qu'il a adressé à son employeur en vue de dénoncer **un retard** dans son évolution professionnelle et salariale, le salarié justifie **d'un motif légitime** pour obtenir la communication de documents sociaux concernant la **liste des salariés** dont il estime qu'ils se trouvent dans une situation comparable à la sienne pour avoir été embauchés en 1998 avec un diplôme d'ingénieur, même classification à l'embauche et encore présents au sein de la Société lorsqu'il en est parti.

Par ailleurs, elle juge que cette demande n'est **pas disproportionnée** au but poursuivi, ni celle relative aux précisions quant aux dates d'embauche, au niveau de diplôme, aux dates de passage de classification conventionnelle (position, coefficient) et interne ainsi que la rémunération brute annuelle.

La Cour ordonne donc la communication par l'employeur d'un certain nombre d'éléments concernant d'autres salariés **tout en limitant** les données transmises qui n'apparaissent pas indispensables à l'exercice du droit à la preuve.



Florent LABRUGÈRE

Avocat - Lyon