Extrait des minutes de Greffe
de la Cour d'Appel de Versailles

COUR D'APPEL
DE
VERSAILLES

Code nac : 80C

6ème chambre

ARRET N° 8 \6

CONTRADICTOIRE

DU 12 NOVEMBRE 2013

R.G. N° 13/02693

AFFAIRE :

Luc Henri BONHEUR

C/

SARL POURTOUT

Décision déférée à la cour :
Ordonnance rendue le 23 Mai 2013 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de NANTERRE
Section : Référé
N° RG : 13/00026

Copies exécutoires délivrées à :

Luc Henri BONHEUR

Me Laurent NOREILS

Copies certifiées conformes délivrées à :

Théodore BELLEMARE

SARL POURTOUT

le :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE DOUZE NOVEMBRE DEUX MILLE TREIZE,
La cour d'appel de VERSAILLES, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

Monsieur Luc Henri BONHEUR
Quartier Fond Masson
Chez Madame FREDOC Lise
97215 RIVIERE SALEE

Représenté par M. Théodore BELLEMARE, délégué syndical ouvrier

APPELANT

****

SARL POURTOUT
14 rue des Jacinthes
92500 RUEIL MALMAISON

Représentée par Me Laurent NOREILS, avocat au barreau de NANTERRE

INTIMEE

****

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 04 Octobre 2013, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Pascale LOUÉ WILLIAUME, Conseiller chargé d'instruire l'affaire.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

Madame Marie-Paule DESCARD-MAZABRAUD, président,
Madame Mariella LUXARDO, conseiller,
Madame Pascale LOUÉ WILLIAUME, conseiller,

Greffier, lors des débats : Madame Sabine MARÉVILLE,

EXPOSE DU LITIGE

Monsieur Luc BONHEUR a été engagé le 22 janvier 2007, par la société POURTOUT en qualité de peintre carrossier auto suivant un contrat à durée indéterminée à temps complet. Le 2 août 2010 Monsieur BONHEUR a été licencié pour faute grave.

Estimant qu'il a été victime de discrimination salariale au sein de l'entreprise, il a saisi la formation de référé du conseil des prud'hommes de Nanterre pour qu'elle fasse injonction à la société POURTOUT de lui communiquer une série de documents notamment le contrat de travail et les bulletins de salaire ainsi que la fiche de poste et la déclaration fiscale des salaires d'un autre salarié M. FOUQUET ainsi que les bulletins de paie des autres salariés pour le mois de juin 2010, sous astreinte. (cette affaire sera de nouveau appelée devant le bureau de jugement de NANTERRE, fixée au 21 novembre 2013).

Par ordonnance de référé du 23 mai 2013, le conseil de prud'hommes de NANTERRE a :

DIT qu'il n'y a pas lieu à référé sur les demandes de Monsieur BONHEUR,

DIT qu'il n'y a pas lieu à référé sur la demande reconventionnelle de la société POURTOUT,

MIS les dépens éventuels à la charge de Monsieur BONHEUR.

Monsieur BONHEUR a fait appel de cette ordonnance.

Par conclusions écrites déposées et développées oralement à l'audience, Monsieur BONHEUR demande à la cour de :

CONDAMNER la société POURTOUT à lui communiquer les documents nécessaires à l'issue du litige portant sur la discrimination salariale :
- salaire et prime de juin et autre avantage,
- production du contrat de travail de Monsieur FOUQUET,
- production des fiches de paie de Monsieur FOUQUET à partir de sa date d'embauche,
- production de sa fiche de poste justifiant le travail égal,
- bulletins de salaire de l'ensemble des salariés attestant du montant de leur prime,
- production du livre de paie et tout autre document de nature à éclairer le conseil, sur le montant du salaire de Monsieur FOUQUET depuis son engagement à ce jour,
- production de la déclaration de salaire faite pour Monsieur FOUQUET par la société auprès de l'administration fiscale et des organismes sociaux éventuellement,
- fiches de paie des salariés notamment de Monsieur FOUQUET du mois de juin et juillet 2010,
- production du registre entrée sortie du personnel,
- production de l'accord d'entreprise signé en 2008,
- production des contrats de mission de Monsieur BONHEUR,
- production des contrats de mise à disposition établis avec l'agence intérim, le tout assorti d'astreintes de 100 euros pour jour et que la formation se réserve le droit de liquider,
- 1.500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Par conclusions écrites déposées et développées oralement à l'audience, la société POURTOUT demande à la cour de :

Juger M. BONHEUR irrecevable en raison de la procédure au fond devant le conseil des prud'hommes de Nanterre

À titre subsidiaire constater que le juge des référés ne peut statuer sur le fondement de l'article L 1235-1 du code du travail et déclarer M. BONHEUR irrecevable à agir

À titre infiniment subsidiaire confirmer l'ordonnance déférée

En tout état de cause le débouter de ses demandes

Lui allouer 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la recevabilité des demandes

L'article 145 du code de procédure civile énonce que, s'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution du litige, les mesures d'instruction légalement admissibles peuvent être ordonnées à la demande de tout intéressé, sur requête ou en référé.

En l'espèce si M. BONHEUR a saisi le conseil des prud'hommes au fond, cette saisine ne porte pas sur une demande relative à une discrimination salariale mais sur des demandes distinctes se rattachant à la contestation de son licenciement, à la requalification de la relation contractuelle pour la période où il travaillait en intérim, à l'obligation de sécurité et sur un harcèlement moral.

Le juge du fond n'est donc pas saisi du procès en vue duquel la mesure d'instruction est sollicitée. Par conséquent sa demande sur le fondement de l'article 145 du code de procédure civile est jugée recevable.

Si l'appelant fait état de l'article L 1235-1 du code du travail qui concerne le cas spécifique relatif à la contestation du caractère réel et sérieux du licenciement, il fonde essentiellement son action sur les dispositions générales de l'article 145 du code de procédure civile aux fins de voir ordonner une mesure d'instruction pour l'avenir avant tout procès. La cour est donc saisie de cette demande sur ce dernier fondement sur lequel elle est jugée recevable.

Sur le bien fondé de la demande

La cour est exclusivement saisie d'une demande sur le fondement de l'article 145 du code de procédure civile qui est une voie d'action devant le juge des référés totalement distincte de celles prévues aux articles R 1455-5 à R 1455-7 du code du travail.

C'est pourquoi il appartient seulement à la cour d'apprécier si les mesures demandées procèdent d'un motif légitime et sont nécessaires à la protection des droits de la partie qui les a sollicitées.

En l'espèce, Monsieur BONHEUR demande la communication de pièces détenues par l'employeur en faisant état de ce qu'un autre salarié de la société POURTOUT embauché après lui et au surplus à temps partiel avait apparemment un salaire supérieur au sien. En soutenant l'existence d'une discrimination salariale à son

encontre l'appelant doit pour établir celle-ci, produire au juge dans l'hypothèse d'une instance prud'homale, des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination. Dès lors ces éléments sont nécessaires à la protection de ses droits.

En matière salariale, seul l'employeur dispose des informations relatives au montant des salaires versés à son personnel tandis que le salarié ne dispose d'aucun moyen de connaître la rémunération de ses collègues. Dès lors l'appelant justifie d'un motif légitime au soutien de sa demande puisque il doit produire des informations dont seul l'employeur dispose et qu'il refuse de communiquer.

L'intimée ne peut pas pour s'opposer à la demande de communication de pièces, invoquer l'absence de commencement de preuve des faits invoqués puisque l' article 145 du code de procédure civile n'est pas limité à la conservation des preuves et peut aussi tendre à leur établissement. Et cette demande ne constitue pas un renversement de la charge de la preuve, dans la mesure où il appartiendra aux parties, au vu des documents communiqués, de démontrer l'existence ou l'absence de discrimination.

La société POURTOUT invoque également l'atteinte à la vie privée du salarié avec lequel M. BONHEUR se compare et les dispositions de l'article 9 du code civil et de l'article L. 1121-1 du code du travail. Mais le respect de la vie personnelle du salarié ne constitue pas en lui-même un obstacle à l'application des dispositions de l'article 145 du code de procédure civile, dès lors que les mesures demandées procèdent comme en l'espèce, d'un motif légitime et sont nécessaires à la protection des droits de la partie qui les a sollicitées.

Il sera donc fait droit à la demande de M. BONHEUR à l'exception de la déclaration de salaire auprès de l'administration fiscale et des organismes sociaux et du livre de paie dès lors que la communication des bulletins de paie est ordonnée, ainsi que des contrats de mission et de mise à disposition par l'agence d'intérim car ces pièces se rapportent au litige dont est déjà saisi le conseil des prud'hommes au fond. Quant à la communication des bulletins de salaires des salariés, elle est ordonnée pour la période de juin et de juillet 2010 qui correspond à celle où M. BONHEUR expose que la prime aurait due lui être versée.

Par conséquent l'ordonnance déférée sera infirmée en ce qu'elle a dit n'y avoir lieu à référé. La production des documents ordonnée sera assortie d'une astreinte afin d'en garantir l'exécution, astreinte dont les modalités sont précisées au dispositif de l'arrêt.

Tenue aux dépens, la société POURTOUT est condamnée à verser à Monsieur BONHEUR la somme de 1 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

La société POURTOUT est déboutée de sa demande en application de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

STATUANT contradictoirement, en dernier ressort et par arrêt mis à la disposition des parties au greffe,

INFIRME l'ordonnance déférée en toutes ses dispositions ;

Statuant à nouveau,

ORDONNE à la société POURTOUT de communiquer à M. BONHEUR les documents suivants :

- le contrat de travail de Monsieur FOUQUET,

- les fiches de paie de Monsieur FOUQUET à partir de sa date d'embauche jusqu'à la date du 31 juillet 2010,

- la fiche de poste de Monsieur FOUQUET,

- les bulletins de salaire des mois de juin et juillet 2010 de l'ensemble des salariés,

- le registre d'entrée et de sortie du personnel,

- l'accord d'entreprise signé en 2008 ;

DIT que cette communication doit être effectuée au plus tard quinze jours après la date de notification du présent arrêt ;

A défaut de quoi, **DIT** que cette communication sera assortie d'une astreinte de 50 € **(CINQUANTE EUROS)** par jour de retard et par document non produit pendant un délai de trois mois à l'issue duquel il sera de nouveau fait droit ;

CONDAMNE la société POURTOUT aux dépens de première instance ;

Y ajoutant,

CONDAMNE la société POURTOUT à verser à M. BONHEUR la somme de **1500 € (MILLE CINQ CENTS EUROS)** en application de l'article 700 du code de procédure civile et aux dépens d'appel ;

DÉBOUTE la société POURTOUT de sa demande en application de l'article 700 du code de procédure civile.

- prononcé par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile,

- signé par Marie-Paule DESCARD-MAZABRAUD, président, et par Sabine MARÉVILLE, greffier, auquel le magistrat signataire a rendu la minute.

Le GREFFIER, Le PRÉSIDENT,

COPIE CERTIFIÉE CONFORME
LE GREFFIER EN CHEF

COUR D'APPEL DE VERSAILLES