

**COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 1ER JUIN 2023, 22-13.238 22-12.239 22-12.240 22-13.241 22-13.242 22-13.243 22-13.244 22-13.245 22-13.246 22-13.247 22-13.248 22-13.249 22-13.250 22-13.251 22-13.252 22-13.253 22-13.254 22-13.255 22-13.256 22-13.257**

**MOTS CLEFS : RGPD – Protection des données personnelles – Discrimination entre salariés – Article 145 du Code de procédure civile – Droit du travail - Droit à la preuve - Contrôle de proportionnalité**

*Dans un arrêt rendu le 1 er juin 2023, la Chambre Sociale de la Cour de cassation déclare que le droit à la protection des données à caractère personnel, issu du règlement général sur la protection des données (RGPD) n'est pas absolu : il doit être mis en balance avec d'autres droits fondamentaux, conformément au principe de proportionnalité.*

*Le droit à la preuve, permettant un recours effectif, peut justifier une atteinte à la vie personnelle de salariés dans une situation comparable.*

**FAITS :** En l'espèce, 30 salariés d'une société estiment faire l'objet d'une discrimination en raison de leurs activités syndicales.

**PROCÉDURE :** Le 29 janvier 2018, ils saisissent la formation des référés de la juridiction prud'homale pour obtenir les informations permettant l'évaluation utile de leur situation au regard de celle des autres salariés placés dans une situation comparable. L'objectif étant de rapporter la preuve que la société discrimine ses salariés syndicalistes.

Dans une pluralité d'arrêts rendus le 7 décembre 2021, la Cour d'appel de Chambéry fait droit à la demande des salariés et ordonne à la société de communiquer un ensemble de documents contenant des informations à caractère personnel d'autres salariés en situation comparable.

La société décide alors d'interjeter appel de cette décision.

Elle estime que la communication de ces données n'est pas indispensable à l'exercice du droit à la preuve de la discrimination, et qu'elle constitue une atteinte à la vie personnelle de ses salariés.

**PROBLÈME DE DROIT :** L'exercice du droit à la preuve par un salarié estimant être discriminé par sa société peut-il justifier la communication d'informations personnelles de salariés dans une situation comparable ?

**SOLUTION :** Dans un arrêt rendu le 1er juin 2023, la chambre sociale de la Cour de cassation rejette le pourvoi et confirme la décision rendue par la Cour d'Appel de Chambéry.



Elle rappelle que le droit à la protection des données personnelles n'est pas un droit absolu, et qu'il doit être mis en balance avec d'autres droits fondamentaux, tel que le droit à la preuve permettant un recours effectif, conformément au principe de proportionnalité.

En vertu de ce principe, les mesures d'instruction disposées à l'article 145 du code de procédure civile visant à récupérer de telles informations susceptibles de porter atteinte à la vie privée sont parfaitement envisageables, si leur récupération est indispensable à l'exercice du droit à la preuve et que l'atteinte est proportionnée au but poursuivi.

**SOURCES :**

Article 145 du Code de procédure civile

Article 6 et 8 de la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales

Article 9 du Code Civil

Article 9 du Code de procédure civile

Point 4 de l'introduction du règlement UE 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (RGPD)

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 8 mars 2023, 21-12.492



NOTE :

### ***I - Le régime de la preuve de discrimination en droit du travail***

Dans le cas de l'espèce, les salariés estiment être discriminés en raison de leurs activités syndicales. Pour rappel, cette forme de discrimination est prévue par l'article 225-1 du Code pénal : « *Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement [...] de leurs activités syndicales...* »

Pour agir, un salarié bénéficie d'un régime spécifique disposé à l'article L.1134-1 du Code du travail. Il doit lui-même présenter « *des éléments de faits laissant supposer une discrimination directe ou indirecte* »

Il doit alors trouver des solutions afin d'obtenir la preuve que son traitement est distinct de celui des autres salariés dans une situation comparable, ce qui suppose qu'il ai accès à certains documents, comme les bulletins de salaire ou encore les dates et montant des augmentations d'autres salariés.

Pour ce faire, l'article 145 du Code de procédure civile dispose que tout intéressé peut, s'il existe un motif légitime, demander aux juges d'ordonner une mesure d'instruction visant à récupérer les preuves dont pourrait dépendre la solution d'un litige.

Le problème de cet arrêt réside dans le fait que ces documents constituent des données à caractère personnel, et que leur transfert peut constituer une atteinte à la vie personnelle des salariés.

Une mise en balance entre le droit à la protection des données personnelles et le droit à la preuve a donc du être opérée par les juges.

### ***II - Le droit à la protection des données personnelles n'est pas absolu***

Dans sa décision, la Cour de cassation reprend le point 4 de l'introduction du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (RGPD) : « ***Le droit à la protection des données à caractère personnel n'est pas un droit absolu [...] et doit être mis en balance avec d'autres droits fondamentaux, conformément au principe de proportionnalité.*** »

L'exercice d'autres droits fondamentaux tels que le recours effectif, ou l'accès à un tribunal peut donc, selon les cas, justifier une atteinte à la vie personnelle. Il restait donc à savoir si le droit à la preuve rentrait cette catégorie.

### ***III - Un contrôle de proportionnalité entre le droit à la preuve et la protection des données personnelles.***

Dans cet arrêt, les juges de la chambre sociale ont dû alors opérer un contrôle de proportionnalité entre l'exercice du droit à la preuve des salariés estimant être victimes de discrimination, et celui de l'atteinte à la vie personnelle des salariés.

### ***IV - Une décision en faveur du droit à la preuve, nécessaire à l'exercice d'un recours effectif***

La Cour de cassation estime qu'il résulte des articles 6 (relatif au droit à un procès équitable) et 8 (relatif au droit au respect de la vie privée) de la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et



des libertés fondamentales, 9 du Code Civil (relatif au droit au respect de sa vie privée) et 9 du Code de procédure civile (relatif à la charge de la preuve) que **le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle**, notamment des données à caractère personnel.

Cependant, cette atteinte « justifiée » est soumise à un ensemble de conditions : la récupération de ces informations doit être **indispensable** à l'exercice du droit de la preuve.

Également, l'atteinte ainsi portée aux données personnelles doit être **proportionnée au but poursuivi**.

L'ensemble de ces conditions sont soumises à l'appréciation des juges.

### ***V - Une solution qui s'inscrit dans un courant jurisprudentiel en faveur de protection des salariés***

Cette solution suit un courant jurisprudentiel en faveur de la suprématie du droit à la preuve face à la protection des données personnelles dans le cadre du travail. Un autre arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 8 mars 2023 avait déjà permis à une salariée d'obtenir de son employeur des bulletins de salaire d'autres salariés dans une situation comparable en ce qu'elle estimait que la société traitait les hommes et les femmes de manière inégale.

Heureusement, le droit à la protection des données personnelles reste protégé, les juges devant apprécier la proportionnalité entre l'atteinte et le but poursuivi.

De plus, dans le cas de l'espèce, la récupération de ces informations semble indispensable à l'exercice du droit à la

preuve. En effet, il semblerait difficile de prouver une distinction entre salariés par une société sans avoir l'accès à de tels documents.

Leclerc Mathis

Master 2 Droit des médias électroniques AIX-MARSEILLE UNIVERSITE, LID2MS-IREDIC 2023



**ARRÊT :**

Il résulte du point (4) de l'introduction du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (RGPD), que le droit à la protection des données à caractère personnel n'est pas un droit absolu et doit être considéré par rapport à sa fonction dans la société et être mis en balance avec d'autres droits fondamentaux, conformément au principe de proportionnalité. Il ajoute que le présent règlement respecte tous les droits fondamentaux et observe les libertés et les principes reconnus par la Charte, consacrés par les Traités, en particulier le droit à un recours effectif et à accéder à un tribunal impartial.

6. Selon 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.

7. 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.

8. 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 syndicale 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 sollicitée.

9. La cour d'appel a relevé, d'une part qu'il ressort des courriers d'évolution de carrière des salariés et des bulletins de paie que les salariés ont connu une évolution de carrière très lente, leur coefficient et leur salaire n'ayant pratiquement pas progressé, que le tableau issu de la négociation annuelle obligatoire dressant la moyenne des salaires des salariés classés dans la même catégorie montre que les salariés sont tout juste dans la moyenne et que cette situation concerne trente et un salariés, ayant tous des mandats d'élus ou des mandats syndicaux, qui tous soupçonnent une discrimination liée à leur activité syndicale, d'autre part que les salariés n'avaient pu obtenir les éléments de comparaison demandés à leur employeur en dépit de l'intervention du syndicat auprès de la direction et des réunions qui s'en sont suivies, de la saisine du Défenseur des droits et de celle de l'inspecteur du travail ainsi que d'une mise en demeure.

10. La cour d'appel, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation, a ainsi estimé que la demande des salariés reposait sur un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige.

11. Ayant constaté que seul l'employeur détenait les éléments demandés et retenu que ceux-ci étaient nécessaires afin que les salariés fassent valoir leurs droits dans le cadre d'un procès à venir, la cour d'appel a exactement retenu qu'il convenait d'apprécier si tous les éléments de preuve demandés par les salariés étaient indispensables et si l'atteinte ainsi portée à la protection de la vie personnelle des salariés concernés par la comparaison était proportionnée au but poursuivi.

12. Procédant à la recherche prétendument omise, la cour d'appel a pu retenir que, pour effectuer une comparaison utile, les salariés devaient disposer d'informations précises sur leurs collègues de travail dont la situation peut être comparée, en terme d'ancienneté,



d'âge, de qualification, de diplôme, de classification, que le contrat soit à durée déterminée ou par intérim transformé ensuite en contrat à durée indéterminée ou à durée indéterminée, et que la comparaison devait pouvoir s'effectuer sur des postes semblables ou comparables réclamant la même qualification. Elle a pu encore retenir que la communication des noms, prénoms, était indispensable et proportionnée au but poursuivi qui est la protection du droit à la preuve de salariés éventuellement victimes de discrimination et que la communication des bulletins de salaire avec les indications y figurant étaient indispensables et les atteintes à la vie personnelle proportionnées au but poursuivi. Ayant relevé que la demande relative à la communication du tableau récapitulatif portait sur le panel de comparaison, la cour d'appel a pu retenir qu'un tableau récapitulatif établi à partir des éléments ainsi communiqués par l'employeur était nécessaire.

13. La cour d'appel, qui n'était pas tenue de s'expliquer sur chaque mention des bulletins de salaire dont la cancellation ne lui était pas demandée, a ainsi légalement justifié ses décisions.

Sur le second moyen

Enoncé du moyen

14. La société fait grief aux arrêts de la condamner aux dépens et à payer aux salariés diverses sommes au titre de l'article 700 du code de procédure civile, alors :

« 1°/ que la partie défenderesse à une demande d'instruction ordonnée sur le fondement de l'article 145 du code de procédure civile ne peut être considérée comme la partie perdante au sens de l'article 696 du même code ; que dès lors, en condamnant la société Renault Trucks aux dépens sans aucunement motiver sa décision, la cour d'appel a violé l'article 696 du code de procédure civile ;

2°/ que le juge condamne la partie perdante à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ; qu'il ne peut condamner une autre partie à ce titre qu'à la condition de motiver sa décision ; qu'en condamnant en l'espèce la société Renault

Trucks, qui ne pouvait pas être considérée comme la partie perdante au sens de l'article 696 du code de procédure civile, à verser aux salariés diverses sommes au titre de l'article 700 du code de procédure civile, sans motiver sa décision, la cour d'appel a violé les articles 696 et 700 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

15. Ayant retenu que ni l'intervention du syndicat auprès de la direction et les réunions qui s'en étaient suivies, ni la saisine du Défenseur des droits et de l'inspecteur du travail, ni une mise en demeure n'avaient permis aux salariés d'obtenir de l'employeur les éléments de comparaison en possession de ce dernier et que ces éléments, demandés par les salariés, étaient indispensables afin qu'ils puissent faire valoir leurs droits dans le cadre de procès à venir, la cour d'appel, qui a condamné l'employeur aux dépens et à payer à chaque salarié une certaine somme en application de l'article 700 du code de procédure civile, a motivé sa décision.

16. Le moyen ne peut, dès lors, être accueilli.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE les pourvois ;

Condamne la société Renault Trucks aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Renault Trucks et la condamne à payer aux trente-et-un salariés ou ayants droit, demandeurs au pourvoi, la somme globale de 3 000 euros ;

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

