

MOTS CLEFS : *données personnelles – moyen de preuve - traitement des données personnelles - communication des données personnelles – libertés fondamentales*

La chambre sociale de la Cour de cassation réaffirme la décision rendue par la juridiction de Chambéry dans cet arrêt en date du 1^{er} juin 2023 : la société Renault Trucks devra communiquer des informations relatives aux données personnelles des salariés, en vertu du droit à la preuve et pour les faire valoir dans un futur procès à venir.

FAITS : En l'espèce, une société conteste une décision rendue par une première juridiction, qui lui impose de communiquer les données personnelles des employés dans le cadre d'une potentielle discrimination en raison de leurs activités syndicales. La société affirme que les allégations des salariés sont dépourvues de preuves solides, et que l'existence du litige est donc remise en considération : la diffusion de données à caractère personnel, telles que l'adresse ou encore le numéro de sécurité sociale, serait disproportionné à la lumière de la finalité recherchée, car elles n'auraient pas de rapport avec la prétendue discrimination due aux activités syndicales.

PROCÉDURE : Des salariés d'une société ont saisi la formation des référés de la juridiction prud'homale le 29 janvier 2018 pour obtenir des informations dans le but de comparer leur situation avec celle d'autres salariés, car ils estiment être victimes de discrimination en raison de leurs activités syndicales. Après un appel, la Cour de cassation a renvoyé l'affaire le 16 décembre 2020 devant la juridiction de Chambéry, le 7 décembre 2021, pour examiner à nouveau la demande d'information. L'affaire se retrouve le 1^{er} juin 2023 devant la Cour de cassation, qui rend un jugement sur cette fourniture de données personnelles que la société conteste.

PROBLÈME DE DROIT : Une société peut-elle être contrainte de divulguer des données personnelles dans le cadre d'un contentieux, en application du principe du droit de la preuve ?

SOLUTION : Suite à la délibération de l'audience du 1^{er} juin 2023, il est possible de constater que la Cour de cassation rejette le pourvoi formé par la société, au motif que les éléments demandés par les salariés syndicalisés étaient « indispensables afin qu'ils puissent faire valoir leurs droits dans le cadre du procès à venir ».

SOURCES :

Article 145, Code de Procédure civile

Article 9, Code de Procédure civile

Article 9, Code Civil

Articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales



NOTE :

La communication de données à caractère personnel reconnue comme indispensable à l'exercice du droit de la preuve.

En l'espèce, le requérant a sollicité l'absence de communication de documents recueillant des données à caractère personnel sur des salariés appartenant à des syndicats, en affirmant que les allégations de ces derniers n'étaient pas solides, remettant en cause l'existence d'un contentieux, dont la formation serait injustifiée. La société affirme également que la diffusion de données à caractère personnel, telle que le numéro de sécurité sociale, une information personnelle qualifiée de « donnée sensible », n'aurait pas d'utilité, sans rapport avec les accusations des employés syndiqués.

L'article 145 du Code de procédure civile affirme en effet que « les mesures d'instruction » qui existent dans les diverses lois peuvent être mises en application lors d'un contentieux. La Cour de cassation se base donc sur les dispositions relatives au droit de la preuve, qui peut justifier « la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle », dans le cas où « cette production est indispensable à l'exercice de ce droit », et pour finir que « l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi ».

En rendant cette décision, la Cour affirme donc que les documents détenus par l'entreprise sur les salariés syndicaux, qui sont à l'origine d'un traitement de données personnelles, peuvent être considérés comme une « preuve de faits » dont pourrait « dépendre la solution d'un litige ».

La divulgation de ces données, réclamée par les salariés, pourrait permettre, en vertu du droit de la preuve, de constater l'existence d'une discrimination, grâce à l'analyse de ces documents détenus par la société.

La décision de la Cour de cassation, qui enjoint la société de communiquer les documents qui recensent des informations personnelles, affirme que cette catégorie de documents peut être considérée comme une preuve, ce qui les soumet aux dispositions des articles précités. Dans sa réponse, la Cour le dit de manière explicite en affirmant que « ces éléments » sont « indispensables » pour que les salariés qui seraient victimes de discrimination « puissent faire valoir leurs droits dans le cadre de procès à venir ».

La primauté du droit au recours effectif et au tribunal impartial par rapport au respect de la vie privée.

Selon le 4^{ème} point du règlement (UE) 2°16/679 du Parlement européen et du Conseil en date du 27 avril 2016, qui concerne la protection des personnes physiques sur les traitements que peuvent subir leurs données et sur leur libre circulation, il est nécessaire que ce droit individuel soit mis en balance avec d'autres droits et libertés fondamentales, notamment dans le cadre du droit à un tribunal impartial et au droit au recours effectif.

Le respect du principe du droit de la preuve est de nature à justifier une atteinte à la vie privée dans le cas où la communication de cette catégorie de documents « soit indispensable à l'exercice de ce droit », et qu'il soit « proportionné au but poursuivi ».



En effet, le droit à la protection des données personnelles doit être mis en équilibre avec les autres principes nationaux et internationaux : c'est ce qui s'appelle le principe de proportionnalité. Lorsqu'un droit fondamental est limité, comme cela est le cas en l'espèce pour le droit à la protection des données personnelles des salariés ayant des activités syndicales dans la société, il est opportun que cette limitation ne soit que strictement nécessaire.

La décision rendue par la Cour, qui ordonne à la société de transmettre des documents traitant des données personnelles des salariés, est une belle illustration de l'application de ce principe. Elle a décidé de favoriser le droit à un tribunal impartial au détriment des principes du RGPD.

Ce choix semble justifié par le cas d'espèce. Cependant, il serait possible d'imaginer les conséquences d'une telle décision : ce serait accepter la violation d'un droit fondamental des salariés, celui au respect de leur vie privée. Ce choix pourrait avoir des conséquences quant à la confiance des individus concernant l'application des règles de protection de leurs données personnelles, s'ils subissent des violations.

Lola DUSSERRE-BRESSON

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



ARRÊT :

Cour de cassation, civile, chambre sociale, 1 juin 2023.

Réponse de la Cour

5. 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 ;

