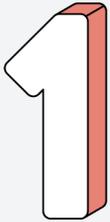


Newsletter



QUELQUES CHIFFRES CLES !

➤ Augmentation du SMIC (Décret 2024-951 du 23-10-2024 : JO 24)

Le salaire minimum de croissance a été revalorisé de 2% au 1er novembre 2024
Le SMIC est ainsi porté à 11,88 brut euros par heure et 1 801,80 euros brut par mois.

➤ Montant du plafond de sécurité sociale pour 2025

Au 1er janvier 2025, le plafond annuel de la sécurité sociale devrait être fixé à 47 100 euros, soit 3 925 euros par mois.

Le BOSS a en effet confirmé que le plafond de la sécurité sociale augmentera de 1,6%.

2

DROIT A LA PREUVE, DISCRIMINATION ET RGPD : UNE DÉCISION IMPORTANTE

Dans un arrêt du 3 octobre 2024, la Cour de cassation confirme la possibilité pour le juge d'ordonner à l'employeur de communiquer des documents concernant d'autres membres du personnel de l'entreprise et détaille les modalités de cette communication lorsque ces documents comportent des données personnelles ! (**Cass. 2ème civ. 3-10-2024 n°21-20.979 FS-BR**)

Dans l'affaire en question, un représentant du personnel prétendait avoir fait l'objet d'une discrimination syndicale en matière d'évolution salariale et professionnelle.

Les juges du fond avaient ordonné à l'employeur, pour établir la réalité des faits allégués, de communiquer au salarié les historiques de carrière de neuf de ses collègues, ainsi que leurs bulletins de paie de décembre de chaque année sur les dix dernières années.

La jurisprudence en la matière permettait déjà de recourir à ce type de mesure d'instruction sous réserve qu'elle soit proportionnée au but poursuivi et indispensable au droit de la preuve.

L'employeur se pourvoi ainsi en cassation en invoquant le droit à la protection des données personnelles des salariés garanti par le RGPD.

Est-il possible d'ordonner la production de tels documents pour établir une discrimination au regard du RGPD ?

Quel est le rôle du juge en la matière ?

La 2ème chambre civile de la Cour de cassation confirme dans un premier temps que **le RGPD s'applique bien à la production de documents contenant des données personnelles dans le cadre d'une procédure juridictionnelle**. Cette mesure n'étant licite que si :

- Elle est fondée sur le droit national,
- Elle constitue une mesure nécessaire et proportionnée
- Elle garantit l'un des objectifs du RGPD et notamment la protection de l'indépendance de la justice et des procédures judiciaires et l'exécution des demandes en droit civil

En l'espèce ces conditions étaient bien remplies. *La Cour de cassation conclut en effet que "le traitement résultant de la communication par l'employeur, ordonnée par le juge, de documents comportant des données personnelles, tels des bulletins de paie des salariés tiers, et leur mise à disposition d'un salarié invoquant l'existence d'une discrimination syndicale, ordonnée par la juridiction prud'homale à titre d'éléments de preuve, répond aux exigences de licéité au sens des articles 6 et 23 du RGPD"*

L'arrêt du 03 octobre dernier **fixe ensuite le rôle du juge saisi d'une demande de communication de documents contenant des données à caractère personnel afin de caractériser et réparer une discrimination**.

2

Il appartient ainsi au juge :

De rechercher :

- si cette communication est **nécessaire à l'exercice du droit de la preuve de la discrimination alléguée et proportionnée au but poursuivi**

①

- puis de rechercher si les éléments dont la communication est demandée **sont de nature à porter atteinte à la vie personnelle d'autres salariés**
- **et de vérifier quelles mesures sont indispensables à l'exercice du droit à la preuve et proportionnées au but poursuivi**

②

De **cantonner**, au besoin d'office, **le périmètre de la production de pièces** sollicitées au regard notamment des faits invoqués et de la nature des pièces sollicitées

③

De veiller au **principe de minimisation des données personnelles, en ordonnant**, au besoin d'office, l'occultation de toutes celles qui ne sont pas indispensables à l'exercice du droit à la preuve et proportionnées au but poursuivi.

④

De faire injonction aux parties de **n'utiliser les données personnelles des salariés de comparaison qu'aux seules fins de l'action en discrimination**

La Cour de cassation délivre ainsi un mode d'emploi pour le juge saisi d'une demande de communication de données personnelles dans le cadre d'un contentieux en discrimination.

La Cour de cassation semble aller dans le prolongement des dernières jurisprudences en matière de droit de la preuve en confirmant le recours à certains modes de preuve dans le but de garantir le droit à un procès équitable ...