



Notice au rapport relative à l'arrêt du 3 octobre 2024 Pourvoi n° 21-20.979 – Deuxième chambre civile

Le droit à la preuve, consacré tant dans la jurisprudence européenne¹ que nationale², suppose d'analyser, selon la « voie évolutive » ouverte par la Cour européenne des droits de l'homme³, « la recevabilité d'un mode *a priori* inadmissible ou suspect à travers le prisme d'un rapport de proportionnalité entre les intérêts que le secret protège et ceux à la satisfaction desquels il fait obstacle, dès lors que, dans cette mise en balance, l'atteinte au secret paraît moindre, et constituer le seul moyen de faire triompher une légitime prétention de fond »⁴.

L'adoption 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 (dit règlement général sur la protection des données ou RGPD), qui a abrogé la directive 95/46/CE du Parlement européen et du Conseil du 24 octobre 1995, a renouvelé la question de l'articulation entre le droit à la preuve et le respect de la vie privée.

L'article 6, § 1, du règlement subordonne la licéité du traitement des données au consentement de la personne concernée ou à sa nécessité, notamment pour

¹ [CEDH, arrêt du 10 octobre 2006, L.L. c. France, n° 7508/02](#) ; [CEDH, arrêt du 13 mai 2008, N.N. et T.A. c. Belgique, n° 65097/01](#).

² Voir à titre d'illustration, parmi une jurisprudence abondante, [1^{re} Civ., 5 avril 2012, pourvoi n° 11-14.177, Bull. 2012, I, n° 85](#) ; [1^{re} Civ., 31 octobre 2012, pourvoi n° 11-17.476, Bull. 2012, I, n° 224](#) ; [2^e Civ., 10 juin 2021, pourvoi n° 20-11.987, publié au *Bulletin*](#).

³ [Rapport annuel de la Cour de cassation, 2012](#), p. 329.

⁴ *Ibid.*

l'exécution d'un contrat, le respect d'une obligation légale ou encore l'exécution d'une mission d'intérêt public ou relevant de l'exercice de l'autorité publique dont est investi le responsable du traitement. L'article 23, § 1, du règlement autorise néanmoins les États membres à prévoir des limitations, pour autant que celles-ci constituent des mesures nécessaires et proportionnées, afin de garantir l'un des objectifs visés à cet article, notamment la protection de l'indépendance de la justice et des procédures judiciaires (f) ou l'exécution des demandes de droit civil (j).

La Cour de justice de l'Union européenne a jugé que la production, en tant qu'élément de preuve, d'un document contenant des données à caractère personnel, ordonnée par une juridiction dans le cadre d'une procédure juridictionnelle, constitue un traitement de données à caractère personnel qui relève du champ d'application matériel du RGPD⁵.

Un tel traitement étant effectué sans le consentement des personnes concernées, à une autre fin que celle pour laquelle les données ont été collectées, celui-ci doit non seulement être fondé sur le droit national, mais également constituer une mesure nécessaire et proportionnée dans une société démocratique, au sens de l'article 6, § 4, du RGPD, et garantir l'un des objectifs visés à l'article 23, § 1, du RGPD⁶, parmi lesquels figure « la protection de l'indépendance de la justice et des procédures judiciaires », la Cour de justice ajoutant que « l'exécution des demandes de droit civil constitue aussi un objectif susceptible de justifier un traitement de données à caractère personnel pour une autre fin que celle pour laquelle elles ont été collectées. Il n'est donc pas exclu que le traitement de données à caractère personnel de tiers dans le cadre d'une procédure juridictionnelle civile puisse se fonder sur de tels objectifs »⁷.

La Cour de justice en a déduit que « lors de l'appréciation du point de savoir si la production d'un document contenant des données à caractère personnel doit être ordonnée, la juridiction nationale est tenue de prendre en compte les intérêts des personnes concernées et de les pondérer en fonction des circonstances de chaque espèce, du type de procédure en cause et en tenant dûment compte des exigences résultant du principe de proportionnalité ainsi que, en particulier, de celles résultant du principe de la minimisation des données visé à l'article 5, paragraphe 1, sous c), de ce règlement »⁸.

La chambre sociale de la Cour de cassation a elle-même jugé, dans un arrêt du 8 mars 2023⁹, qu'il résulte du considérant n° 4 du règlement que le droit à la protection des données à caractère personnel n'est pas un droit absolu et doit être considéré par

⁵. [CJUE, arrêt du 2 mars 2023, Norra Stockholm Bygg, C-268/21](#), § 28.

⁶. *Ibid.*, § 36 et 37.

⁷. *Ibid.*, § 38.

⁸. *Ibid.*

⁹. [Soc., 8 mars 2023, pourvoi n° 21-12.492, publié au Bulletin.](#)

rapport à sa fonction dans la société et être mis en balance avec d'autres droits fondamentaux, conformément au principe de proportionnalité, en particulier le droit à un recours effectif et à accéder à un tribunal impartial. Elle a ajouté qu'il résulte « 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 »¹⁰.

La présente affaire a donné l'occasion à la Cour de cassation d'apporter des précisions concernant l'office du juge en matière de protection des données personnelles.

Alléguant des faits de discrimination syndicale, un salarié avait assigné en indemnisation son employeur devant un conseil de prud'hommes qui avait, avant dire droit, ordonné à la société défenderesse de produire les historiques de carrière et les bulletins de salaire de plusieurs salariés.

À cet égard, il résulte des articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail qu'il appartient en premier lieu au salarié, demandeur à l'action en discrimination, de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

L'employeur avait formé un pourvoi contre l'arrêt de la cour d'appel ayant rejeté l'appel-nullité qu'il avait interjeté contre le jugement, en articulant divers moyens tirés, notamment, de la violation des dispositions du RGPD.

Par un premier arrêt¹¹, le pourvoi a été déclaré recevable afin de garantir l'effectivité de l'application du RGPD, la Cour jugeant que « l'atteinte éventuelle aux droits des tiers, concernés par une mesure de communication de leurs données personnelles à des parties à un litige, fondée sur les dispositions de l'article 144 du code de procédure civile, doit nécessairement faire l'objet d'un examen par le juge avant l'exécution de la mesure au regard des droits reconnus par le règlement [de l'UE], une telle atteinte ne pouvant plus, une fois les pièces communiquées, être utilement réparée par un contrôle postérieur ».

La deuxième chambre civile a, aux termes de ce même arrêt, sollicité, en application de l'article 1015-1 du code de procédure civile, l'avis de la chambre sociale.

¹⁰. Voir également, rendu en matière de discrimination syndicale, [Soc., 1^{er} juin 2023, pourvoi n° 22-13.238, publié au Bulletin](#).

¹¹. [2^e Civ., 30 novembre 2023, pourvoi n° 21-20.979](#).

Par un second arrêt¹² ici commenté, la deuxième chambre civile a tout d'abord jugé, dans la continuité de la jurisprudence de la Cour de justice, que l'article 6, § 3 et 4, du RGPD s'applique à la production en tant qu'éléments de preuve de documents contenant des données personnelles, tels que les bulletins de salaire de salariés tiers ainsi qu'un historique de la carrière de ceux-ci, ordonnée par une juridiction prud'homale dans le cadre d'une procédure juridictionnelle engagée par un salarié se plaignant d'une discrimination syndicale.

Faisant sienne la conclusion de l'avis de la chambre sociale sur ce point, elle a retenu 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, ordonnées 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.

Elle a ensuite retenu que le juge saisi n'était pas tenu de se faire communiquer préalablement les bulletins de paie des salariés de l'entreprise, ni les autres éléments sollicités en l'espèce, sous réserve du contrôle qu'il lui appartenait d'effectuer au regard des dispositions du RGPD.

Elle a en outre considéré que les personnes dont les documents contenant leurs données personnelles ont été sollicités n'ont pas à être appelées à l'instance, les dispositions de l'article 14 du code de procédure civile ne pouvant trouver à s'appliquer à ces personnes, tiers au litige, qui ne sont pas en situation d'indivisibilité avec le responsable du traitement de données.

Concernant le contrôle devant être effectué, la Cour a tout d'abord jugé qu'il appartient au juge saisi, en référé ou au fond, d'une demande de communication de documents concernant des tiers à l'instance et contenant des données à caractère personnel :

- de rechercher, d'abord, si cette communication n'est pas nécessaire à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi, ensuite, si les éléments dont la communication est demandée sont de nature à porter atteinte aux libertés et droits fondamentaux des personnes physiques concernées, et en particulier leur droit à la protection des données à caractère personnel ;

- de vérifier quelles mesures sont indispensables au droit à la preuve et proportionnées au but poursuivi et, au besoin, de limiter la communication et la production des pièces ;

- enfin, de veiller au principe de minimisation des données à caractère personnel, en ordonnant, au besoin d'office, l'occultation, sur les documents à communiquer, de toutes les données à caractère personnel non indispensables à l'exercice du droit à la

¹². [2^e Civ., 3 octobre 2024, pourvoi n° 21-20.979, publié au Bulletin et au Rapport annuel.](#)

preuve et proportionnées au but poursuivi ;

- de faire injonction aux parties de n'utiliser les données personnelles des tiers à l'instance, contenues dans les documents dont la communication est ordonnée, qu'aux seules fins de l'action pour lesquelles ils ont été sollicités.

Elle a ensuite jugé, conformément à l'avis de la chambre sociale, qu'en matière prud'homale, il appartient au juge saisi, à l'occasion d'une action engagée devant un conseil de prud'hommes par un salarié alléguant des faits de discrimination, d'une demande de communication de documents contenant des données à caractère personnel aux fins de caractérisation et de réparation de la discrimination :

- d'abord, de rechercher si cette communication n'est pas nécessaire à l'exercice du droit à la preuve de la discrimination alléguée et proportionnée au but poursuivi, 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 sollicitées ;

- de cantonner, au besoin d'office, le périmètre de la production de pièces sollicitées au regard notamment des faits invoqués au soutien de la demande en cause et de la nature des pièces sollicitées ;

- de veiller au principe de minimisation des données à caractère personnel, en ordonnant, au besoin d'office, l'occultation, sur les documents à communiquer par l'employeur au salarié demandeur, de toutes les données à caractère personnel des salariés de comparaison non indispensables à l'exercice du droit à la preuve et proportionnées au but poursuivi ; pour ce faire, il lui incombe de s'assurer que les mentions, qu'il spécifiera comme devant être laissées apparentes, sont adéquates, pertinentes et strictement limitées à ce qui est indispensable à la comparaison entre salariés en tenant compte du ou des motifs allégués de discrimination ;

- de faire injonction aux parties de n'utiliser les données personnelles des salariés de comparaison, contenues dans les documents dont la communication est ordonnée, qu'aux seules fins de l'action en discrimination.

Sur un moyen relevé d'office, la Cour a cassé partiellement l'arrêt en jugeant, en substance, que la cour d'appel n'avait pas procédé au contrôle qu'elle était tenue d'effectuer, en particulier en veillant au principe de minimisation des données à caractère personnel et en faisant injonction aux parties de n'utiliser ces données, contenues dans les documents dont la communication est ordonnée, qu'aux seules fins de l'action en discrimination.