

Dépêche AEF 648837

Preuve de la discrimination : la victime peut obtenir des éléments nominatifs sur d'autres salariés malgré leur refus

Un salarié qui s'estime victime de discrimination peut demander en référé la communication d'éléments détenus par l'employeur et permettant d'établir la différence de traitement. La Cour de cassation précise le 16 mars 2021 qu'une telle demande portant sur des informations non anonymes concernant d'autres salariés ne peut être écartée au seul motif que ces derniers n'y auraient pas donné leur accord. Le juge doit rechercher si la communication des informations non anonymisées est nécessaire à l'exercice du droit à la preuve de la discrimination alléguée et proportionnée au but poursuivi.

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, sur requête ou en référé" (code de procédure civile, article 145). La Cour de cassation permet aux salariés qui s'estiment victimes de discrimination de s'appuyer sur ce texte pour réunir des éléments permettant d'établir la différence de traitement qu'ils soutiennent avoir subie, dès lors que les demandes procèdent d'un motif légitime et sont nécessaires à la protection de leurs droits (Cass. soc., 19 décembre 2012, n° 10-20.526, lire sur AEF info).

La Cour de cassation précise dans un arrêt du 16 mars 2021 que le seul refus d'autres salariés de voir transmettre des informations nominatives les concernant ne peut justifier le rejet d'une telle demande si elle est nécessaire à l'exercice du droit à la preuve de la discrimination alléguée et proportionnée au but poursuivi.

Éléments de comparaison

Une technicienne employée par la société STMicroelectronics, qui s'estime victime d'une discrimination en raison de son sexe, cherche à obtenir des éléments lui permettant de se comparer avec des collègues hommes. Elle saisit le conseil de prud'hommes, qui ordonne le 21 octobre 2015 à la société de transmettre à la salariée, au plus tard le 23 décembre 2015, des documents concernant dix salariés hommes non anonymes embauchés au même moment et à une position comparable à la sienne. Ces éléments sont "la position actuelle, le coefficient actuel, le salaire actuel, le coefficient d'embauche, la date d'embauche et le salaire d'embauche".

La société n'ayant pas respecté cette ordonnance, le conseil de prud'hommes se prononce de nouveau le 19 octobre 2018 et condamne notamment la société à payer à la salariée une somme provisionnelle au titre de la liquidation de l'astreinte. STMicroelectronics conteste avec succès cette décision en appel. La cour d'appel considère, pour dire qu'il n'y avait pas lieu de liquider l'astreinte, que la société était légitime, en vue d'assurer le respect du droit à la vie privée de ses salariés, à leur demander leur autorisation préalable à toute communication de leurs données, ce que cinq salariés avaient refusé.

Droit à la vie privée et droit au procès équitable

La Cour de cassation, saisie par la salariée, censure l'arrêt d'appel, en se fondant sur l'article 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, qui garantit le droit à un procès équitable.

Pour les hauts magistrats, la cour d'appel, en jugeant que "la société était légitime, préalablement à toute communication de leurs données personnelles à la salariée, à rechercher l'autorisation de ses salariés", a "privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé". En effet, elle aurait dû "rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si la communication des informations non anonymisées n'était pas nécessaire à l'exercice du droit à la preuve de la discrimination alléguée et proportionnée au but poursuivi".

L'arrêt est cassé sur ce point et renvoyé devant une autre cour d'appel pour être réexaminé.

Cass. soc., 16 mars 2021, n° 19-21.063, publié