10 novembre 2026

Cour de cassation

Pourvoi nº 25-14.493

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2026:SO00933

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION

Doit être censurée une cour d'appel qui, sur le fondement de l'article 145 du code de procédure civile, a ordonné la communication de données à caractère personnel des autres salariés de l'entreprise relatives au nom et au prénom, au sexe, à l'année de naissance, aux dates des temps partiels et des restrictions médicales, ainsi que la production des bulletins de paie non anonymisés par voie de conséquence, sans caractériser que ces éléments étaient indispensables à l'exercice du droit à la preuve du salarié quant à l'existence d'une discrimination syndicale, et sans faire injonction d'office aux parties de n'utiliser les données personnelles, contenues dans les documents dont la communication était ordonnée, qu'aux seules fins de l'action en discrimination

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

MR13

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 10 novembre 2026

Cassation

M. HUGLO, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 933 F-B

Pourvoi n° V 25-14.493

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

_____

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

_____

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 10 NOVEMBRE 2026

La société Compagnie IBM France, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° V 25-14.493 contre l'arrêt rendu le 23 janvier 2025 par la cour d'appel de Versailles (chambre sociale 4-2), dans le litige l'opposant à M. [Z] [P], domicilié [Adresse 2], défendeur à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Depelley, conseillère, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Compagnie IBM France, de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de M. [P], et l'avis écrit de Mme Canas, avocate générale, après débats en l'audience publique du 7 octobre 2026 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Depelley, conseillère rapporteure, Mme Sommé, conseillère, et Mme Jouanneau, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée du président et des conseillères précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 23 janvier 2025), statuant en matière de référé, M. [P] a été engagé le 1er octobre 1998 par la société CGI informatique, filiale de la société Compagnie IBM France (IBM France), en qualité d'ingénieur expert, statut cadre, position 2-3, coefficient 150 de la convention collective Syntec.

2. A compter du 1er janvier 1999, à la suite du regroupement d'activités, le contrat de travail du salarié a été transféré à IBM France et celui-ci a bénéficié d'un classement dans la position « cadre spécialiste » 3A1, coefficient 140 de la classification interne applicable au sein de la société. Il occupait en dernier lieu les fonctions de chef de projet.

3. A compter de l'année 2009, le salarié a exercé différents mandats représentatifs et syndicaux.

4. Estimant avoir été victime de discrimination en raison de son engagement syndical, le salarié a, par requête reçue au greffe le 26 décembre 2023, saisi le conseil de prud'hommes en sa formation de référé, sur le fondement de l'article 145 du code de procédure civile, en vue d'obtenir sous astreinte la communication de :

- une liste exhaustive et nominative des salariés embauchés par l'établissement Île-de-France de IBM France et par l'établissement Île-de France de la société CGI informatique entre le 1er octobre 1996 et le 30 septembre 2000, sur un poste de niveau ingénieur cadre, avec une classification à l'embauche correspondant au coefficient 140 pour les salariés embauchés par IBM France ou au coefficient 150 pour les salariés embauchés par sa filiale et toujours présents dans les effectifs de l'entreprise ou ayant quitté l'entreprise depuis moins de cinq ans,

- pour chacun des salariés de cette liste, leur nom et prénom, nationalité, sexe, date de naissance, niveau et intitulé du diplôme à l'embauche, niveau d'expérience professionnelle à l'embauche (nombre d'années d'expérience), qualification à l'embauche, historique d'évolution de carrière, date des changements de qualification et nouvelle qualification correspondante, date des changements d'emplois et nouvel emploi correspondant, qualification et emploi actuels, rémunération annuelle brute, date éventuelle de leur premier mandat électif ou désignatif, date des temps partiel et/ou des restrictions médicales et ce, de l'année d'embauche du salarié au 30 novembre 2023 ou au dernier mois travaillé,

- les bulletins de salaire au 31 décembre de chaque année de chacun de ces salariés.

Moyens

Examen des moyens

Sur le moyen, pris en ses deuxième et troisième branches

Enoncé du moyen

5. IBM France fait grief à l'arrêt de lui ordonner de communiquer au salarié la liste exhaustive de tous les salariés embauchés par l'établissement Ile-de-France de IBM France et par l'établissement Ile-de-France de la société CGI informatique du 1er octobre 1998 à septembre 2000 avec le niveau ingénieur cadre et la classification à l'embauche de cadre position 3A1 indice 140 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie pour les salariés embauchés par IBM France ou au coefficient 150 de la convention collective Syntec pour les salariés embauchés par la société CGI informatique ayant intégré IBM France en 1999 à la position cadre 3A1 indice 140, et toujours présents dans les effectifs de l'établissement Ile-de-France, Nord-Est, Drom Com ou ayant quitté l'entreprise depuis moins de cinq ans, comprenant pour chacun d'entre eux différentes informations dont leurs nom et prénom, sexe, année de naissance, niveau et intitulé du diplôme à l'embauche, niveau d'expérience professionnelle à l'embauche, date des éventuels mandats, date des éventuels temps partiels et restrictions médicales, sur l'ensemble de la période comprise entre l'année d'embauche et le 30 novembre 2023 ou le dernier mois travaillé pour les salariés ayant quitté l'entreprise, et de lui ordonner de communiquer à M. [P] les bulletins de salaire non anonymisés de ces salariés correspondant au 31 décembre de chaque année, en occultant uniquement de ces bulletins de salaire le numéro de sécurité sociale, le RIB, l'adresse du salarié, le taux imposable et le salaire après impôt, ainsi que les absences pour maladie et accident du travail, alors :

« 2°/ que selon l'article 5, § 1, c) du Règlement général sur la protection des données, les données à caractère personnel doivent être adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées ; que dans l'hypothèse où la production d'un document contenant des données à caractère personnel s'avère justifiée, il découle du principe de minimisation des données précité que, lorsque seule une partie de ces données apparaît nécessaire à des fins probatoires, la juridiction nationale doit envisager la prise de mesures supplémentaires en

matière de protection des données, telles que la pseudonymisation des noms des personnes concernées ou toute autre mesure destinée à minimiser l'entrave au droit à la protection des données à caractère personnel que constitue la production d'un tel document ; qu'il en résulte que lorsque le salarié demande la communication d'éléments destinés à mettre en évidence une discrimination dans le déroulement de sa carrière, sans identifier nommément les salariés avec lesquels il entend se comparer, mais sollicite la communication de données sur l'évolution de la carrière de tous les salariés embauchés par l'employeur à une date voisine, sur un emploi de qualification identique, avec une classification identique, la communication des nom et prénom des salariés en cause n'est ni nécessaire, ni pertinente pour remplir son fardeau probatoire et le juge ne peut en conséquence ordonner à l'employeur de communiquer la liste nominative de ces salariés et leurs bulletins de paie non-anonymisés ; qu'en se bornant à affirmer, pour ordonner à la société IBM France de communiquer au salarié une liste nominative de tous les salariés répondant aux critères du panel de comparaison qu'elle a défini et, pour chacun de ces salariés, les bulletins de paie non anonymisés des mois de décembre de chaque année comprise entre leur embauche et le 31 novembre 2023 ou la date de leur sortie des effectifs de l'entreprise, "qu'en l'absence des noms des salariés, le panel, comme les bulletins de salaire, sont inexploitables", cependant que la communication de données anonymisées ou pseudonymisées sur l'évolution de la carrière des salariés embauchés dans des conditions identiques de diplôme et de qualification et à une date voisine suffit à mettre en évidence un éventuel retard dans l'évolution de la carrière du salarié, sans qu'il soit nécessaire que chacun des salariés de ce panel de comparaison soit identifié, la cour d'appel, qui n'a pas veillé au principe de minimisation des données en excluant par principe toute anonymisation des données, a violé les articles 5 et 6 du règlement (UE) n° 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, ensemble les articles 6 et 8 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales, l'article 9 du code civil et les articles 9 et 145 du code de procédure civile ;

3°/ que s'il décide de faire droit à la demande d'un salarié d'obtenir la communication de documents contenant des données à caractère personnel aux fins de caractérisation et de réparation d'une discrimination, le juge doit 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 ; qu'en ordonnant à la société IBM France de communiquer à M. [P] des données personnelles et les bulletins de salaire de l'ensemble des salariés constituant le panel de comparaison qu'elle a défini, après avoir exigé l'occultation sur les bulletins de salaire des seules données relatives au numéro de sécurité sociale, au RIB, à l'adresse, au taux d'imposition et au salaire après impôt, ainsi qu'aux arrêts maladie, sans faire injonction aux parties de n'utiliser les données personnelles ainsi communiquées qu'aux seules fins de l'action en discrimination envisagée, la cour d'appel a violé les articles 5 et 6 du règlement (UE) n° 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, ensemble les articles 6 et 8 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales, l'article 9 du code civil et les articles 9 et 145 du code de procédure civile. »

Motivation

Réponse de la Cour

Recevabilité du moyen

6. Le salarié conteste la recevabilité du moyen, pris en sa troisième branche. Il soutient que le moyen est nouveau, mélangé de fait et de droit.

7. Cependant le moyen, qui ne se fonde sur aucun fait qui n'aurait pas été constaté par l'arrêt, est de pur droit.

8. Il est donc recevable.

Bien-fondé du moyen

Vu l'article 145 du code de procédure civile, les articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et

des libertés fondamentales, les articles 9 du code civil et 9 du code de procédure civile et les articles 5 et 6 du règlement n° 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 :

9. Selon le premier des textes susvisés, 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. 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.

10. 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 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 d'office le périmètre de la production de pièces sollicitée au regard notamment des faits invoqués au soutien de la demande en cause et de la nature des pièces sollicitées.

11. Il lui appartient également, eu égard aux articles 5 et 6 du règlement (UE) susvisé, 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.

12. Il lui appartient enfin 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.

13. Pour ordonner à IBM France de communiquer au salarié des pièces comportant des données à caractère personnel, l'arrêt relève d'abord que le salarié, toujours positionné à son indice d'embauche avec un salaire brut annuel ayant peu évolué en 23 ans, justifie d'un motif légitime à demander la communication de documents concernant d'autres salariés de la société aux fins d'établir l'existence d'une discrimination syndicale. L'arrêt retient ensuite que pour mettre en évidence une telle discrimination, il est justifié de comparer la situation des salariés embauchés dans la même période que M. [P], entre le 1er octobre 1998, date d'embauche de ce dernier et le 30 septembre 2000, par les établissements Ile-de-France des sociétés CGI informatique et IBM France, qui sont toujours présents aux effectifs de l'entreprise ou qui ont quitté cette dernière depuis moins de 5 ans. Il relève qu'en l'absence des noms des salariés, le panel, comme les bulletins de salaire, sont inexploitables. Il ajoute que les données sollicitées relatives au nom et au prénom, au sexe, à l'année de naissance, à la rémunération, mais également à la date éventuelle du premier mandat électif ou désignatif, aux dates éventuelles des temps partiels et des restrictions médicales qui peuvent avoir une incidence sur la présence des salariés et leur évolution de carrière, sont des éléments pertinents et indispensables à l'exercice du droit à la preuve et proportionnés au but poursuivi. Il précise que seront appliquées à l'ensemble des documents communiqués, notamment les bulletins de paie, les restrictions liées au respect de la vie privée des salariés concernés, à savoir l'occultation des mentions du numéro de sécurité sociale, du RIB, de l'adresse du salarié, du taux imposable et du salaire après impôts, des absences pour maladie ou accident du travail.

14. En statuant ainsi, d'une part sans caractériser que les données à caractère personnel des autres salariés de l'entreprise relatives au nom et au prénom, au sexe, à l'année de naissance, aux dates des temps partiels et des restrictions médicales, et la production des bulletins de paie non anonymisés par voie de conséquence, étaient des éléments indispensables à l'exercice du droit à la preuve du salarié quant à l'existence d'une discrimination syndicale, et

alors d'autre part qu'il lui appartenait de faire injonction d'office aux parties de n'utiliser les données personnelles, contenues dans les documents dont la communication était ordonnée, qu'aux seules fins de l'action en discrimination, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, sans qu'il y ait lieu de statuer sur l'autre grief, la Cour :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 23 janvier 2025, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ;

Remet l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Versailles autrement composée ;

Condamne M. [P] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le dix novembre deux mille vingt-six par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de versailles d2
23 janvier 2025 (n°24/01306)

VOIR LA DÉCISION

Textes **appliqués**

Article 145 du code de procedure civile.

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

Articles 9 du code civil et 9 du code de procedure civile.

Articles 5 et 6 du reglement n° 2016/679 du Parlement europeen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif a la protection des personnes physiques a l'egard du traitement des donnees a caractere personnel et a la libre circulation de ces donnees.

Les **dates clés**

- Cour de cassation SOC 10-11-2026
- Cour d'appel de Versailles D2 23-01-2025