



**LETTRE
D'INFORMATION**

OCTOBRE 2024

Preuve de la discrimination syndicale et RGPD

Lorsqu'un salarié entend faire reconnaître qu'il est victime d'une discrimination, il bénéficie des dispositions prévues par l'article L1134-1 du Code du travail aménageant la charge de la preuve. Il revient au salarié, de présenter des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination, et à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge tranche, après avoir en cas de besoin, ordonné toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

En pratique, la preuve d'une discrimination, notamment salariale, nécessite souvent une comparaison avec d'autres salariés. Dans cette affaire, le conseil de prud'hommes n'ayant pas assez d'éléments pour se prononcer sur l'existence d'une discrimination syndicale, prenant la forme d'une inégalité salariale, ordonne à l'employeur de transmettre au salarié à l'origine de l'action en justice les historiques de carrière et bulletins de salaire de décembre de 9 collègues.

L'employeur conteste cette décision qu'il considère comme illicite au regard des règles relatives au RGPD. La Cour de cassation admet que la communication par l'employeur à des tiers, de bulletins de paie, comportant des données personnelles, se doit effectivement de respecter le cadre fixé par le RGPD. Si le Code du travail impose à l'employeur d'éditer des bulletins de paie, leur utilisation à des fins de preuves ne répond pas à leur finalité première. Cela n'est pas pour autant illicite sous réserves du respect certaines conditions.

Ainsi le juge prud'hommal peut ordonner la communication de documents contenant des données personnelles afin de permettre à un salarié de caractériser une discrimination, après avoir au préalable contrôler la conformité au RGPD.

Le juge doit donc s'assurer que la communication des documents est nécessaire à l'exercice du droit de la preuve et proportionnée au but poursuivi, mais aussi vérifier quelles mesures sont indispensables à cet exercice du droit de la preuve. Il doit à ce titre veiller au principe de minimisation des données personnelles, en sollicitant l'occultation sur les documents des mentions qui ne seraient pas nécessaires et pertinentes. Enfin le juge doit ordonner aux parties de n'utiliser les données personnelles qu'à des fins de comparaison dans le cadre de la preuve de la discrimination, condition manquante dans cette affaire. Ce qui conduit les juges de la Cour de cassation à annuler la décision, et renvoyer l'affaire devant une autre Cour d'appel.

Cass.2ème civ, 3 octobre 2024, n° 21-20979

NOUS CONTACTER

**Justi-CE Formation et
Conseil
03 21 52 85 38
Béthune**

**Elodie Daoulas
Chargée de clientèle
06 24 95 06 69
daoulaselodie@justi-ce.fr**

**Justi-CE Expertise
Christian Morin
01 60 87 07 07
Evry**

Nouveaux cas de déblocage du PEE : précisions de l'administration

Depuis le 7 juillet 2024, trois nouveaux cas de déblocage anticipé du plan d'épargne entreprise s'ajoutent au dix cas déjà existants. Un « Questions– réponses » du Ministère du travail du 9 octobre dernier apporte de nombreuses précisions pour la mise en œuvre pratique.

Le 1er cas de déblocage anticipé concerne les travaux de rénovations énergétiques de la résidence principale. Le « Questions– réponses » fixe la liste limitative des travaux éligibles, et précise que la demande de déblocage doit être faite dans les 6 mois à compter du fait générateur, entendu comme la date de facture des travaux ou d'acceptation du devis. Les travaux devront obligatoirement être réalisés par un professionnel qualifié RGE (reconnu garant de l'environnement).

Le 2ème cas de déblocage anticipé vise l'achat d'un « véhicule propre ». L'administration indique qu'il peut s'agir de vélos et vélos-cargos électriques neufs. Cela concerne également les voitures particulières, camionnettes, motos, scooters, neufs ou d'occasions, n'émettant pas de CO2. Il s'agit donc des véhicules électriques et/ou hydrogènes. La revente de véhicules d'occasions entre particuliers est admise. Le fait générateur permettant le déblocage est la date de facture d'achat ou de cession entre particuliers. Le bon de commande est cependant admis comme justificatif.

Enfin, le 3ème cas de déblocage anticipé concerne l'activité de proche aidant exercée par le salarié, son conjoint, ou partenaire de PACS. Pour définir les proches aidés ouvrant droit au déblocage, il est renvoyé à la définition donnée dans le cadre du congé de proche aidant. Attention, cependant le déblocage anticipé n'est pas conditionné à la prise du congé de proche aidant. Le « Questions– réponses » précise les pièces justificatives à fournir. Pour plus de détails, nous vous invitons à consulter le lien ci-après.

<https://travail-emploi.gouv.fr/loi-partage-de-la-valeur-questions-reponses-sur-les-nouveaux-cas-de-deblocage-du-pee>

L'actualité sociale en bref...

- **SMIC** : le taux horaire du SMIC devrait être revalorisé de 2% par anticipation, au 1er novembre. Il passerait de 11,65 à 11,88 euros. Le SMIC mensuel brut d'un salarié à temps plein passerait donc à 1801,80 euros soit une hausse de 34,88 euros;

- **Non-respect des règles relative à la parité** : dans un arrêt publié sur son site internet, la Cour de cassation confirme sa jurisprudence, le non-respect de la représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidats n'a pour effet que l'annulation des élus du sexe surreprésenté. Cela est sans incidence sur le calcul de la représentativité, même si le syndicat n'a présenté qu'une candidate (*cass.soc 9 oct 2024 n°23-17506*);

- **Licenciement pour faute grave** : une salariée ne peut être licenciée en raison d'une altercation survenue entre son supérieur hiérarchique et son compagnon, sur le parking de la société avant la prise de poste. La Cour de cassation rappelle que le licenciement disciplinaire suppose un fait

imputable au salarié, or rien en l'espèce n'établissait l'implication de la salariée dans cette altercation (*cass,soc, 11 septembre 2024 n°23-15406*);

- **Forfaits annuel en jours** : la Cour de cassation valide l'avenant n° 52 de la Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, du 17 septembre 2015 relatif au forfait annuel en jours . La haute juridiction estime que cet avenant apporte suffisamment de mesures pour garantir une durée du travail raisonnable...faut-il encore que ce texte soit appliqué. Il revient donc aux juges en cas de contentieux de s'assurer que les mesures prévues pour le suivi de la charge de travail sont effectivement mises en œuvre par l'employeur. Contrôle que n'ont pas fait les juges de la Cour d'appel. La Cour de cassation censure donc l'arrêt d'appel et renvoie l'affaire devant une autre Cour d'appel (*Cass;soc 2 octobre 2024, n°22-16519*).