



La diffusion du bulletin de paie d'un salarié sans son accord constitue une atteinte à sa vie privée lui donnant droit à réparation

Par un arrêt en date du 20 mars dernier, la Cour de cassation a jugé que la communication du bulletin de paie d'un salarié sans son accord constitue une atteinte au respect de sa vie privée ouvrant droit à réparation.

➤ **Les faits de l'espèce**

Un salarié était titulaire de divers mandats de représentant syndical, notamment de délégué syndical, sous l'étiquette CFDT au sein de la société. Il était également l'un des médiateurs de la société.

L'organisation syndicale CGT au sein de l'entreprise a publié un tract syndical, intitulé « *Les Corps Rompus à la Direction* », sur lequel elle a reproduit une copie partielle des bulletins de paie du salarié de janvier 2008 et de mars 2017, en mentionnant « *Notre délégué syndical CFDT a ainsi vu sa rémunération mensuelle brute progresser de 84,42% en 9 ans !* ».

➤ **Les étapes de la procédure**

Invoquant un harcèlement moral et une atteinte à sa vie privée de la part du syndicat CGT, le salarié a saisi avec le syndicat CFDT, le tribunal de grande instance aux fins d'obtenir la condamnation de la fédération de la CGT au paiement de dommages-intérêts.

La Cour d'appel a débouté le salarié et le syndicat CFDT de leurs demandes.

En effet, les juges du fond ont retenu que les bulletins de salaire du salarié avaient été publiés sans l'accord du salarié mais que celui-ci ne rapportait aucun élément de nature à établir que la communication, à des tiers, du montant de sa rémunération aurait eu un effet quelconque, que ce soit, par exemple, en termes de réputation, de carrière ou d'image au sein de l'entreprise.

Le salarié et le syndicat CFDT ont donc formé un pourvoi en cassation.

➤ **La position de la Cour de cassation**

La Cour de cassation casse l'arrêt rendu par la Cour d'appel au motif que la seule constatation de l'atteinte à la vie privée ouvre droit à réparation.

Le salarié n'avait pas à rapporter la preuve d'un quelconque préjudice pour obtenir la réparation de l'atteinte à sa vie privée.

En effet, la Haute juridiction rappelle par ailleurs le principe selon lequel « *chacun a droit au respect de sa vie privée* » et que les juges peuvent, sans préjudice de la réparation du dommage subi, prescrire toutes mesures propres à empêcher ou faire cesser une atteinte à l'intimité de la vie privée (*article 9 du Code civil*).

En conséquence, compte tenu des données personnelles qui figurent sur le bulletin de paie, l'employeur doit veiller, avant de le produire dans un litige l'opposant à un tiers à la relation de travail, soit à recueillir l'accord préalable du salarié soit à occulter les données personnelles qui ne seraient pas nécessaires à la résolution du litige.

Cass. Soc. 20 mars 2024, n° 22-19.153

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049321540>