

**COUR DE CASSATION – CHAMBRE SOCIALE, 08 OCTOBRE 2014, N° 13-14991, MME X. C/ CREDITS  
FINANCE CONSEILS DEVENUE FINAPOLE**

**MOTS CLEFS : preuve illicite – licenciement – salarié – informatique et libertés – CNIL – messages électroniques – données personnelles – usage abusif**

*Alors que la Cour de cassation avait admis dans un arrêt du 14 janvier 2014 qu'une preuve issue d'un chronotachygraphe était licite, sans avoir fait l'objet d'une déclaration à la CNIL. A l'inverse, le présent arrêt rejette la preuve recueillie par un système de traitement automatisé de données personnelles, qui a fait l'objet d'une déclaration tardive à la CNIL. Il s'agit de se demander si cette décision s'inscrit dans la lignée habituelle en matière de surveillance des salariés ou si elle durcit les jurisprudences précédentes.*

**FAITS :** Une salariée d'une société de crédit a fait l'objet d'un licenciement pour avoir utilisé sa messagerie électronique professionnelle de manière intensive, pour un usage privé et ce pendant ses heures de travail. La société a pu le prouver en faisant appel à un système de traitement automatisé de données personnelles, qu'elle n'a pas déclaré à la CNIL dès son installation.

**PROCEDURE :** La Cour d'appel d'Amiens, dans un arrêt du 29 janvier 2013, a reconnu l'usage abusif du matériel informatique à des fins personnelles de la salariée, qui avait envoyé et/ou reçu plus de 1200 messages électroniques sur une période de deux mois. Les juges du fond ont estimé que la déclaration tardive à la CNIL ne permettait pas d'établir que la collecte de ces données ait été recueillie de manière illicite. Ils ajoutent que cet usage déraisonnable a eu des conséquences négatives indéniables sur son travail. Néanmoins, malgré l'information de ce système par la société à tous les salariés, la requérante forme un pourvoi en cassation dans le but d'obtenir des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et licenciement vexatoire.

**PROBLEME DE DROIT :** Une preuve recueillie à partir d'un système de traitement automatisé de données personnelles, qui a été déclaré à la CNIL seulement après son utilisation, est-elle susceptible d'être considérée comme illicite ?

**SOLUTION :** C'est en se fondant sur les articles 2 et 22 de la loi du 6 janvier 1978 et sur l'article 9 du code civil que la Cour de cassation a considéré que la déclaration tardive à la CNIL rend ce moyen de preuve illicite. La Cour d'appel ne peut se fonder sur cet unique moyen pour justifier un licenciement ; cette preuve doit donc être écartée des débats. La Haute juridiction a cassé et annulé partiellement l'arrêt en ce que la salariée a été déboutée de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et licenciement vexatoire.

**SOURCES :**

DAUXERRE (N.), « De l'opposabilité des informations collectées par un système de traitement automatisé de données personnelles », *La Semaine Juridique Sociale*, 21 octobre 2014, n°43, act 381.

FRAISSE (W.), « Conditions de mise en place d'un dispositif de surveillance des salariés », *Dalloz actualité*, 31 octobre 2014.

ICARD (J.), « Illicéité de la preuve numérique obtenue sans déclaration à la CNIL », *Cahiers sociaux*, 1er novembre 2014, n°268, p.64.



**NOTE :**

L'article L1222-4 du code du travail impose à l'employeur d'avertir ses salariés des moyens utilisés afin de procéder à leur surveillance. Cette condition d'avertissement est liée à l'article 9 du code civil qui prévoit le droit au respect de sa vie privée. Le droit du travail est également venu encadrer les modes de surveillance des salariés, en prévoyant dans son article L2323-32 que le comité d'entreprise doit être consulté préalablement à la mesure de contrôle. Cet arrêt de la Cour de cassation du 8 octobre 2014 suscite des questions concernant la déclaration à la CNIL du procédé technique qui permet de recueillir des données personnelles. Cette décision diffère en ce que pour la première fois, elle doit se prononcer non pas sur une absence de déclaration mais sur le caractère tardif de cette dernière.

***Une solution dans la lignée des jurisprudences précédentes***

En l'espèce, la déclaration d'information des salariés s'est faite en bonne et due forme. La salariée avait connaissance du système de traitement automatisé de ses données personnelles, avant sa mise en œuvre. La société n'a donc pas utilisé un procédé déloyal. Pas plus que le procédé n'était contraire à sa vie privée, puisque le contenu des messages électroniques n'a pas été divulgué. En revanche, ce qui fait défaut à l'employeur est la déclaration tardive à la CNIL de l'usage de ce procédé technique. En effet, la procédure de licenciement a déjà débuté alors que la CNIL n'a pas été informée de l'usage de cette mesure au sein de l'entreprise, la preuve qui en découle étant donc illicite. En réalité, au regard des décisions précédentes, on se rend compte que ce défaut de déclaration des procédés de surveillance des salariés est sanctionné par les juges. Ainsi, il a pu être admis qu'un salarié qui avait refusé de se soumettre à une mesure de contrôle de badge d'entrées et de sorties, système qui n'avait pas été déclaré à la CNIL, était dans son droit (Cass, soc., 6 avril 2004). Il est vrai que la jurisprudence du 14 janvier

2014 admet que le licenciement puisse se fonder sur le chronotachygraphe qui prévoit l'enregistrement des trajets des camionneurs. Il s'agit d'un procédé qui s'impose aux employeurs par un règlement européen de 1985. Ainsi, il a été jugé que la société pouvait alors, à bon droit, s'en servir contre son employé. En outre, le système étant obligatoirement prévu, la déclaration à la CNIL n'a pas à s'imposer à l'employeur. Mais, cela est différent dans cet arrêt dont le procédé est prévu uniquement à l'initiative de l'employeur. Dans ce cas là, la déclaration à la CNIL est dorénavant incontournable.

***Une solution renforçant l'encadrement de surveillance des salariés***

Dans cet arrêt, les juges considèrent comme équivalent le fait de ne pas déclarer le procédé technique et le fait de le déclarer tardivement. En ce sens, elle impose, pour la première fois explicitement, que la déclaration doit avoir lieu avant la mise en œuvre du dispositif de collecte des données personnelles. Il s'agit d'une interprétation stricte de l'article 22 de la loi du 6 janvier 1978, qui prévoit que l'employeur devait déclarer ce système de surveillance auprès de la CNIL. Ce critère de temporalité, désormais fixé par les juges, vient s'ajouter aux conditions légales d'information des salariés et des représentants du personnel.

C'est une précision importante qu'apporte la Haute juridiction qui fait primer la procédure du licenciement sur le fond. Cette jurisprudence renforce donc les conditions d'encadrement de surveillance des salariés et en conséquence la protection de leurs données personnelles. Ce renforcement du cadre de surveillance intervient alors même que la frontière entre sphères professionnelles et privées tend à se confondre, notamment avec l'apparition des objets connectés.

Audrey Albagly

Master 2 Droit des médias et des télécommunications  
AIX-MARSEILLE UNIVERSITE, LID2MS-IREDIC 2014



**ARRET :**

Cass. Soc., 8 octobre 2014, n°13-14991, *Mme X. c/ Crédits Finance Conseils devenue Finapole*

Sur le moyen unique :

Vu les articles 2 et 22 de la loi dite « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 et 9 du code civil ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée par la société Crédits finance conseils, devenue la société Finapole, en qualité d'assistante en charge de l'analyse financière des dossiers, à compter du 27 mars 2000 ; qu'ayant été convoquée par lettre du 2 décembre 2009 à un entretien préalable, la salariée a été licenciée pour cause réelle et sérieuse par lettre du 23 décembre 2009, l'employeur lui reprochant une utilisation excessive de la messagerie électronique à des fins personnelles ;

Attendu que pour dire le licenciement justifié par une cause réelle et sérieuse et rejeter les demandes de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour licenciement vexatoire formées par la salariée, l'arrêt retient que la déclaration tardive à la Commission nationale informatique et libertés (CNIL) le 10 décembre 2009 de la mise en place d'un dispositif de contrôle individuel de l'importance et des flux des messageries électroniques n'a pas pour conséquence de rendre le système illicite ni davantage illicite l'utilisation des éléments obtenus et que le nombre extrêmement élevé de messages électroniques à caractère personnel envoyés et/ ou reçus par l'intéressée durant les mois d'octobre et novembre 2009, respectivement 607 et 621, qui ne peut être considéré comme un usage raisonnable dans le cadre des nécessités de la vie courante et quotidienne de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour l'accomplissement de son travail, doit être tenu comme excessif et a eu un impact indéniablement négatif sur l'activité professionnelle déployée par la salariée durant la même période pour le

compte de son employeur, celle-ci occupant une part très importante de son temps de travail à des occupations privées ;

Attendu cependant que constituent un moyen de preuve illicite les informations collectées par un système de traitement automatisé de données personnelles avant sa déclaration à la CNIL ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, en se fondant uniquement sur des éléments de preuve obtenus à l'aide d'un système de traitement automatisé d'informations personnelles avant qu'il ne soit déclaré à la CNIL, alors que l'illicéité d'un moyen de preuve doit entraîner son rejet des débats, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute la salariée de ses demandes de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour licenciement vexatoire, l'arrêt rendu le 29 janvier 2013, entre les parties, par la cour d'appel d'Amiens ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Douai ;

Condamne la société Finapole aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer à Mme X... la somme de 3 000 euros ;

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 partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du huit octobre deux mille quatorze.

