

COUR DE CASSATION, CH. SOC., ARRET DU 10 NOVEMBRE 2021 N°20-12.263 - MME L. / PHARMACIE MAHORAISE

MOTS CLEFS : Salarié - validité de la preuve – vidéosurveillance – comité d'entreprise – information préalable des salariés – protection des données personnelles

Par le présent arrêt en date du 10 novembre 2021, la Cour de cassation casse et annule l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion. Elle rappelle que la vidéosurveillance peut être autorisée dans la mesure où ce mode d'enregistrement des salariés leur est communiqué ainsi qu'au comité d'entreprise. Elle rappelle cependant que l'illicéité de la preuve n'entraîne pas nécessairement son irrecevabilité.

FAITS : La salariée d'une pharmacie dans laquelle elle travaillait en qualité de caissière a été licenciée pour faute grave. Celle-ci aurait, en effet, saisie une quantité de produits inférieure à ceux réellement vendus. Pour appuyer sa décision de licenciement, l'employeur utilise des enregistrements vidéo de la pharmacie.

PROCEDURE : Elle estime ce licenciement sans cause réelle et sérieuse en considérant que la preuve apportée par ces enregistrements a été obtenue de façon illicite. Elle saisit ainsi la juridiction prud'homale afin d'obtenir paiement de diverses sommes à titre d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts. Elle estime, dans ses motifs, que l'employeur aurait dû consulter le comité d'entreprise de tout dispositif de contrôle de l'activité des salariés. De plus, elle considère que l'employeur est dans l'obligation de porter à la connaissance des salariés le dispositif de contrôle préalablement à sa mise en œuvre. La cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion la déboute de ses demandes et considère la preuve comme licite. Elle forme alors un pourvoi en cassation.

PROBLEME DE DROIT : la preuve, par vidéosurveillance, permettant le licenciement pour faute grave d'une salariée, est-elle illicite ? Cela entraîne-t-il nécessairement son irrecevabilité ?

SOLUTION : La Cour de cassation casse et annule la décision de la cour d'appel. Elle considère qu'est illicite la preuve par enregistrement via une vidéosurveillance qui n'aurait pas été préalablement portée à la connaissance des salariés et sur laquelle le comité d'entreprise n'avait pas été consulté.

Cependant, elle ajoute que l'illicéité de cette preuve n'est pas nécessairement constitutive de son irrecevabilité.



NOTE :**Information des salariés et consultation du comité d'entreprise : conditions à la licéité de l'enregistrement par vidéosurveillance**

Dans un premier temps, la cour d'appel déboute la salariée de sa demande de considérer la preuve apportée par les enregistrements vidéo comme illicite. Elle a en effet constaté que le système de vidéosurveillance destiné à la protection et la sécurité des biens et des personnes dans les locaux d'une entreprise pouvait servir à recueillir et exploiter les informations sur les salariés, alors même que ces derniers et le comité d'entreprise n'avaient été informés de cette dernière finalité. C'est la loi du 21 janvier 1995 qui autorise l'utilisation d'un système de vidéosurveillance comme celui utilisé en l'espèce afin de protéger les lieux ou établissements publics qui pourraient être exposés à des risques d'agression ou de vol et ainsi assurer la protection des personnes et des biens. La question qu'il est opportun de se poser ici est celle de savoir si ces enregistrements vidéo pouvaient avoir lieu légalement et si la note de service qu'ils avaient signé pour permettre la mise en place de ce système était suffisante à remplir les conditions de son instauration. La vidéosurveillance reste le mode le plus incontournable pour justifier la faute d'un salarié. Cependant, l'employeur se doit de respecter une procédure.

La Cour de cassation, au visa de l'article 32 de la loi du 6 janvier 1978 et des articles 6 et 8 de la CEDH, rappelle deux grandes conditions que les employeurs se doivent de suivre. L'article L. 2312-38 du code du travail précise qu'il se doit de consulter les instances représentatives du personnel, en l'espèce ici, le comité d'entreprise. L'article L. 1222-4 du même code précise qu'il est dans l'obligation d'alerter personnellement les salariés préalablement à la mise en place d'un tel dispositif. À défaut d'avoir été préalablement portés à la connaissance du salarié, les moyens de preuve tirés des enregistrements ne sauraient normalement lui être opposés. Cependant, la note de

service a été signé dans un but de sécurité et non de contrôle des salariés, ce qui a pourtant eu lieu. De plus, elle a été réalisée postérieurement à sa mise en place.

Une preuve illicite, mais recevable sous conditions : la balance entre droit au respect de la vie personnelle du salarié et droit à la preuve

Parfois, même considérée comme illicite, la preuve apportée peut être recevable. C'est ce qu'admet la chambre sociale dans un arrêt du 25 novembre 2020 dans lequel elle considère les preuves "illicites" désormais admises pour se défendre aux Prud'hommes. Le juge du fond doit se poser la question de la recevabilité du moyen de preuve en appréciant « *si l'utilisation de cette preuve a porté atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble* ». Pour cela, le législateur se doit de mettre en balance le droit au respect de la vie personnelle du salarié et le droit à la preuve. En l'espèce, il s'agissait de la preuve d'une faute grave de la salariée filmée par les caméras de vidéosurveillance présent dans la pharmacie. La mise en place de cette balance est donc nécessaire. La preuve peut donc porter atteinte au respect de la vie personnelle du salarié dans le cas où il serait démontré que deux conditions sont réunies : cette production doit être indispensable à l'exercice du droit à la preuve et l'atteinte portée à la vie personnelle doit être strictement proportionnée au but poursuivi. La Cour de cassation a considéré ici que la preuve était illicite puisque ni les salariés ni les instances représentatives n'avaient été informés de la finalité du dispositif. Toutefois, sa recevabilité aurait pu être appréciée mais la Cour d'appel s'est soustraite à sa mission en ne mettant pas en balance droit au respect de la vie personnelle et droit à la preuve. Mais en disant cela, la Cour de cassation a ouvert la possibilité aux tribunaux d'exercer un véritable travail casuistique.

Maud WILSON

Master 2 Droit de la création artistique et du numérique AIX-MARSEILLE UNIVERSITE, LID2MS-IREDIC 2022



EXTRAIT D'ARRET :

Cour de cassation, ch. Soc., arrêt du 10 novembre 2021 n°20-12.263 - Mme I. / pharmacie mahoraise

« 1°) ALORS QUE l'installation d'un système de vidéosurveillance dans les lieux et établissements ouverts au public est subordonnée à une autorisation du représentant de l'État dans le département et, à [Localité 5], du préfet de police, donnée, sauf en matière de défense nationale, après avis de la commission départementale de vidéoprotection ; qu'à défaut, les preuves obtenues par le biais de ce dispositif sont illicites ; qu'en l'espèce, pour juger licites les enregistrements obtenus par le biais d'un système de vidéosurveillance installé dans les locaux de la Pharmacie Mahoraise, établissement ouvert au public et exposé à des risques d'agression ou de vol, la cour d'appel s'est bornée à constater que les salariés, dont l'intéressée, avaient été informés de la mise en place de ce dispositif par une note de service diffusée le 27 novembre 2015 sur laquelle ils avaient apposé leur signature ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher, comme elle y était invitée, si préalablement à la mise en place de ce système de vidéoprotection, l'employeur avait sollicité et obtenu l'autorisation administrative requise, à défaut de quoi les preuves obtenues par ce biais devaient être écartées, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 252-1 du code de la sécurité intérieure, dans sa rédaction applicable en la cause ;

2°) ALORS QUE l'employeur doit informer et consulter le comité d'entreprise de tout dispositif de contrôle de l'activité des salariés, quand bien même à l'origine, ce dispositif n'aurait pas été exclusivement destiné à opérer un tel contrôle ; qu'à défaut, les preuves obtenues par le biais de ce dispositif sont illicites ; qu'en affirmant, par motifs adoptés, que la salariée ne pouvait exciper de l'illicéité des enregistrements recueillis grâce au système de vidéosurveillance installé dans les locaux de la pharmacie, faute de consultation préalable des représentants

du personnel, en ce que ni la loi, ni la jurisprudence n'imposaient une telle obligation, la cour d'appel a violé l'article L. 442-6, alinéa 3, du code du travail applicable à Mayotte, en vigueur à l'époque du litige ; [...]

5°) ALORS QUE l'employeur ne peut mettre en œuvre un dispositif de contrôle qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance des salariés ; que l'article 32 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978, dans sa version applicable, prévoit que les employés concernés doivent être informés, préalablement à la mise en œuvre du système litigieux, de l'identité du responsable du traitement des données ou de son représentant, de la (ou les) finalité(s) poursuivie(s) par le traitement, des destinataires ou catégorie de destinataires de données, de l'existence d'un droit d'accès aux données les concernant, d'un droit de rectification et d'un droit d'opposition pour motif légitime, ainsi que des modalités d'exercice de ces droits ; qu'en l'espèce, la note de service du 27 novembre 2015, signée par les salariés dont Mme [L], se bornait à indiquer « par cette note de service je tiens à vous rappeler comme je l'avais fait précédemment lors d'une réunion que nous avons un système de vidéosurveillance dans le but est notre sécurité et la prévention des atteintes aux biens et aux personnes. L'emplacement des cinq caméras doit être connu de tous les salariés à savoir : [...] ; qu'en revanche, cette note ne précisait pas l'identité du responsable du traitement ou de son représentant, la finalité de contrôle poursuivie par ce traitement, ou les destinataires ou catégories de destinataire des données, pas plus qu'elle n'exposait aux salariés l'existence et les modalités d'exercice de leurs droits d'accès, de rectification et d'opposition pour motif légitime ; [...] »

