

Texte de la décision

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 28 mars 2013), que M. X..., engagé à compter du 28 novembre 1995 en qualité de contrôleur par la société Sqybus, était en dernier lieu chef de contrôle trafic voyageur ; qu'il a été licencié pour faute grave par lettre du 25 janvier 2010 ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et de le débouter de ses demandes liées à la rupture alors, selon le moyen :

1°/ qu'une filature organisée par un employeur pour contrôler et surveiller l'activité d'un salarié constitue un mode de preuve illicite dès lors qu'elle implique nécessairement une atteinte à la vie privée de ce dernier, insusceptible d'être justifiée, eu égard à son caractère disproportionné, par les intérêts légitimes de l'employeur ; que pour déclarer le licenciement de M. X... justifié par une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel s'est fondée sur les rapports établis par le personnel de surveillance missionné par l'employeur, la société Sqybus, au terme de leurs filatures dont elle a retenu le caractère licite motif pris de ce que ces filatures ne se seraient pas poursuivies jusqu'au domicile de M. X... et n'auraient donc pas porté atteinte à sa vie privée ; qu'en se déterminant ainsi, la cour d'appel qui a ajouté une exception, liée à l'absence d'atteinte à la vie privée du salarié dès lors que ces filatures ne s'étaient pas poursuivies jusqu'à son domicile, au principe qui n'en comporte pourtant pas, de l'illicéité de tels modes de preuve, reposant sur des actes de contrôle et de surveillance de salariés à leur insu, a violé les articles L. 1121-1 du code du travail, 9 du code civil et 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

2°/ qu'en toute hypothèse, deux des griefs formulés à l'encontre de M. X... dans la lettre de licenciement portaient sur son entrée dans l'immeuble d'une collègue, d'une part, et sur sa visite d'un magasin Foir'Fouille à des fins personnelles pendant son temps de travail, d'autre part ; que pour déclarer le licenciement de M. X... justifié par une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel s'est fondée sur les rapports du personnel de surveillance qu'elle a déclarés licites motif pris de ce qu'ils ne porteraient pas atteinte à sa vie privée ; qu'en se déterminant ainsi, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations desquelles il se déduisait que les actes reprochés ressortaient de la vie privée de M. X... et ne pouvaient donc en aucun cas faire l'objet de mesures de contrôle et de surveillance, à son insu, au regard des articles L. 1121-1 du code du travail, 9 du code civil et 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales qu'elle a ainsi violés ;

3°/ que toute décision doit être motivée ; que, pour déclarer le licenciement de M. X... justifié par une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel s'est bornée à énoncer qu'au vu des pièces produites par l'employeur, les manquements invoqués contre le salarié étaient établis et caractérisés ; qu'en se prononçant ainsi, sans motiver cette assertion par un examen même sommaire desdits manquements, à travers les éléments de preuve produits par les parties à l'appui de leurs contestations respectives, la cour d'appel n'a pas motivé sa décision, violant ainsi l'article 455 du code de procédure civile ;

4°/ qu'en cas de litige, le juge à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties ; qu'en se

Pourvoi N°13-18.427-Chambre sociale
borrnan, pour ueclarer le licenciement de M. X... justifié par une cause réelle et sérieuse, à énoncer qu'au vu des pièces
5 novembre 2014
produites par l'employeur, les manquements invoqués contre ce salarié étaient établis et caractérisés, la cour d'appel,
par ces considérations sommaires et insuffisantes, ne satisfaisant pas aux exigences légales, a privé son arrêt de base
légale au regard de l'article L. 1235-1 du code du travail ;

Mais attendu que le contrôle de l'activité d'un salarié, au temps et au lieu de travail, par un service interne à l'entreprise
chargé de cette mission ne constitue pas, en soi, même en l'absence d'information préalable du salarié, un mode de
preuve illicite ;

Et attendu qu'ayant relevé que le contrôle organisé par l'employeur, confié à des cadres, pour observer les équipes de
contrôle dans un service public de transport dans leur travail au quotidien sur les amplitudes et horaires de travail, était
limité au temps de travail et n'avait impliqué aucune atteinte à la vie privée des salariés observés, la cour d'appel a pu en
dédire que les rapports "suivi contrôleurs" produits par l'employeur étaient des moyens de preuve licites ;

D'où il suit que le moyen, qui sous le couvert du grief non fondé de violation de la loi ne tend en ses troisième et
quatrième branches qu'à remettre en discussion devant la Cour de cassation l'appréciation souveraine par les juges du
fond des éléments de preuve qui leur étaient soumis, n'est pas fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

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

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par Me Brouchet, avocat aux Conseils, pour M. X....

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de M. X... reposait sur une cause réelle et
sérieuse, de l'AVOIR débouté de sa demande tendant à le voir déclarer abusif et de l'AVOIR, en conséquence, débouté de
ses demandes liées à la rupture ;

AUX MOTIFS QUE par courrier recommandé en date du 25 janvier 2010, la société Sqybus a procédé au licenciement
pour faute grave de M. X... en lui reprochant l'absence de traçabilité des tickets de contrôle à l'arrivée le 13 novembre
2009 à 23 heures, son départ avant la fin de son service (23 h au lieu de 23 h 30) l'absence de contrôle effectué le 14
novembre 2009 de 18 h 30 à 2 h 00, d'avoir laissé le seul le 26 novembre 2009 M. Y... et d'être parti au magasin la

Pourvoi N°13-18.427-Chambre sociale, 5 novembre 2014
Foir'Fouille à Coignière, alors que l'équipe devait effectuer un taux de contrôle entre 17 et 19 h à la gare de la Verrière,

ajoutant que l'abandon de poste au milieu de service ou de manière prématurée, constitue une violation manifeste de ses obligations contractuelles ainsi qu'un manquement à la discipline générale prévu dans le règlement intérieur de la société ; que l'appelant conteste ne pas avoir remis un ticket de contrôle le 13 novembre 2009, qu'il conteste avoir quitté son poste avant la fin du service, que les autres griefs allégués (filature organisée par l'employeur pour contrôler et surveiller l'activité d'un salarié) se fondent sur un mode de preuve illicite en vertu des articles 8 de la CEDH et de l'article 9 du code civil et de l'article L. 1121- 1 du code du travail, qu'il conteste s'être absenté de 23 h 10 à 1 h 30 le 14 novembre 2009, qu'il disposait d'un temps de pause pour dîner, que s'il s'est rendu au magasin la Foir'Fouille à Coignières, c'était pendant son temps de pause, que la procédure a été engagée tardivement alors que le préavis de grève avait été levé ; que l'employeur qui demande à la cour de constater l'existence d'une faute grave, réplique qu'en sa qualité de chef d'équipe, l'appelant était tenu d'une obligation de loyauté et de rigueur renforcée, que l'équipe n° 3 constituée de M. X..., M. Z..., et Mlle A..., a été observée sur les services de 13, 14 et 26 novembre 2009, que des manquements inacceptables ont été à l'occasion de cette enquête, relevés à l'encontre de cette équipe, dont M. X... les 13, 24 et 26 novembre 2009, que les agents de contrôle de l'équipe n° 3 ont manqué à leurs obligations en violant délibérément les consignes qui leur avaient été données en matière de traçabilité des opérations, que les agents ne respectaient pas leurs horaires de travail (23 h au lieu de 23 h 30), que des manquements ont été constatés lors du service dans la soirée du 14 novembre 2009 (abandon de poste, contrôle fictif) et lors du service du 26 novembre 2009 (M. Y... est resté seul pour effectuer la vérification du taux de contrôle en gare de Verrière, au mépris des règles de sécurité au travail alors que les deux autres collègues incluant le salarié étaient partis au magasin Foir'Fouille à Coignières entre 18 h 04 et 18 h 33), que l'allégation selon laquelle le licenciement du salarié revêtirait un caractère économique, est mensongère, que le licenciement de salarié ne présente aucun lien avec le préavis de grève déposé en décembre 2009, objecte que la preuve des faits qui est reprochée au salarié n'a pas été obtenue de manière illicite, que c'est précisément au cours de l'enquête menée par la direction de Sqybus en vue d'améliorer les conditions de travail des contrôleurs évoquant la pénibilité de leur travail, que la société a constaté les manquements graves du salarié ; que le contrôle organisé par l'employeur, confié à des cadres, pour observer les équipes de contrôle dans un service public de transport dans leur travail au quotidien sur toutes les amplitudes et horaires de travail, ne constitue pas un moyen de preuve illicite, dès lors qu'exclusivement limité au temps de travail, il n'impliquait aucune atteinte à la vie privée des salariés observés, exclusif de toute filature jusqu'à leur domicile et qu'il était destiné à améliorer les conditions de travail des agents, du fait de revendications liées à la pénibilité de celles-ci ; qu'en l'espèce, au vu des pièces produites par l'employeur (rapport suivi contrôleurs, rapports journaliers et fiche de fonction), les manquements invoqués contre le salarié sont établis et caractérisés, alors que celui-ci avait la qualité de chef de contrôle trafic voyageurs (chef d'équipe), avec ancienneté de 15 ans ; que toutefois, celui-ci, après l'avoir contesté, ayant reconnu au cours de l'entretien préalable s'être rendu au magasin Foir'Fouille et en l'absence d'antécédents disciplinaires pour un agent ayant une grande ancienneté, il convient de requalifier le licenciement pour faute grave en licenciement pour cause réelle et sérieuse et le jugement sera confirmé de ce chef ainsi qu'au titre des indemnités de rupture allouées ;

1°) ALORS QU'une filature organisée par un employeur pour contrôler et surveiller l'activité d'un salarié constitue un mode de preuve illicite dès lors qu'elle implique nécessairement une atteinte à la vie privée de ce dernier, insusceptible d'être justifiée, eu égard à son caractère disproportionné, par les intérêts légitimes de l'employeur ; que pour déclarer le licenciement de M. X... justifié par une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel s'est fondée sur les rapports établis par le personnel de surveillance missionné par l'employeur, la société Sqybus, au terme de leurs filatures dont elle a retenu le caractère licite motif pris de ce que ces filatures ne se seraient pas poursuivies jusqu'au domicile de M. X... et n'auraient donc pas porté atteinte à sa vie privée ; qu'en se déterminant ainsi, la cour d'appel qui a ajouté une exception, liée à l'absence d'atteinte à la vie privée du salarié dès lors que ces filatures ne s'étaient pas poursuivies jusqu'à son domicile, au principe qui n'en comporte pourtant pas, de l'illicéité de tels modes de preuve, reposant sur des actes de contrôle et de surveillance de salariés à leur insu, a violé les articles L. 1121-1 du code du travail, 9 du code civil et 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

2°) ALORS QU'en toute hypothèse, deux des griefs formulés à l'encontre de M. X... dans la lettre de licenciement portaient sur son entrée dans l'immeuble d'une collègue, d'une part, et sur sa visite d'un magasin Foir'Fouille à des fins personnelles pendant son temps de travail, d'autre part ; que pour déclarer le licenciement de M. X... justifié par une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel s'est fondée sur les rapports du personnel de surveillance qu'elle a déclarés

licites motifs pris de ce qu'ils ne porteraient pas atteinte à sa vie privée ; qu'en se déterminant ainsi, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations desquelles il se déduisait que les actes reprochés ressortaient de la vie privée de M. X... et ne pouvaient donc en aucun cas faire l'objet de mesures de contrôle et de surveillance, à son insu, au regard des articles L. 1121-1 du code du travail, 9 du code civil et 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales qu'elle a ainsi violés ;

3°) ALORS QUE toute décision doit être motivée ; que, pour déclarer le licenciement de M. X... justifié par une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel s'est bornée à énoncer qu'au vu des pièces produites par l'employeur, les manquements invoqués contre le salarié étaient établis et caractérisés ; qu'en se prononçant ainsi, sans motiver cette assertion par un examen même sommaire desdits manquements, à travers les éléments de preuve produits par les parties à l'appui de leurs contestations respectives, la cour d'appel n'a pas motivé sa décision, violant ainsi l'article 455 du code de procédure civile ;

4°) ALORS QU'en cas de litige, le juge à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties ; qu'en se bornant, pour déclarer le licenciement de M. X... justifié par une cause réelle et sérieuse, à énoncer qu'au vu des pièces produites par l'employeur, les manquements invoqués contre ce salarié étaient établis et caractérisés, la cour d'appel, par ces considérations sommaires et insuffisantes, ne satisfaisant pas aux exigences légales, a privé son arrêt de base légale au regard de l'article L. 1235-1 du code du travail.