

23 juin 2021

Cour de cassation

Pourvoi n° 19-13.856

Chambre sociale – Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2021:SO00804

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Pouvoir de direction - Contrôle et surveillance des salariés - Procédés de contrôle - Enregistrements issus d'une surveillance constante par caméra - Validité - Conditions - Défaut - Sanction - Détermination

Une cour d'appel qui constate qu'un salarié, exerçant seul son activité en cuisine, est soumis à la surveillance constante de la caméra qui y est installée, en déduit à bon droit que les enregistrements issus de ce dispositif de surveillance, attentatoire à la vie personnelle de l'intéressé et disproportionné au but allégué par l'employeur de sécurité des personnes et des biens, ne sont pas opposables au salarié

PROTECTION DES DROITS DE LA PERSONNE - Respect de la vie privée - Atteinte - Contrat de travail - Contrôle de l'activité du salarié - Dispositif de vidéosurveillance constante - Production en justice des enregistrements - Recevabilité - Proportionnalité au but allégué - Nécessité - Portée

Texte de la décision

Entête

SOC.

ZB

COUR DE CASSATION

Audience publique du 23 juin 2021

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 804 FS-B

Pourvoi n° D 19-13.856

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 23 JUIN 2021

La société Mazel, société à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° D 19-13.856 contre l'arrêt rendu le 17 janvier 2019 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 5), dans le litige l'opposant à M. [Q] [Y], domicilié [Adresse 2], défendeur à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Duvallet, conseiller référendaire, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Mazel, de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [Y], et l'avis de Mme Berriat, avocat général, après débats en l'audience publique du 11 mai 2021 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Duvallet, conseiller référendaire rapporteur, Mme Leprieux, conseiller doyen, M. Pietton, Mmes Le Lay, Mariette, MM. Barinco, Seguy, conseillers, M. Le Corre, Mmes Prache, Marguerite, conseillers référendaires, Mme Berriat, avocat général, et Mme Lavigne, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 17 janvier 2019), M. [Y] a été engagé le 1er septembre 1997 par la société Mazel, qui exploite une pizzeria, en qualité de cuisinier. Il a été licencié pour faute grave le 17 octobre 2013, l'employeur lui reprochant notamment des faits qu'il offrait de prouver au moyen d'images obtenues par un dispositif de vidéo-surveillance.

2. Contestant son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale.

Moyens

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en sa quatrième branche, ci-après annexé

Motivation

3. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce grief qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur le moyen, pris en ses première, deuxième et troisième branches

Enoncé du moyen

4. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié des sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents, d'indemnité de licenciement, de rappels de salaire et congés payés afférents et dommages-intérêts pour licenciement abusif, alors :

« 1°/ que les juges ne peuvent dénaturer les écrits soumis à leur examen ; que l'avertissement notifié le 6 juillet 2012 au salarié visait les manquements de ce dernier à ses obligations professionnelles en lien avec les règles d'hygiène et les horaires de travail et ses absences injustifiées, et indiquait : "Ne constatant, malgré nos précédents et nombreux rappels à l'ordre verbaux, aucun changement dans votre comportement, nous nous voyons dans l'obligation, par cette lettre, de vous adresser un avertissement. Parallèlement, nous vous informons de notre intention de mettre en place, dans les prochains jours, un système de vidéo-surveillance et un registre de contrôle et pointage de vos heures de travail. Nous espérons vivement que ces démarches engendreront des changements dans votre comportement au travail", ce dont il résultait que l'employeur avait clairement informé le salarié de ce que le dispositif de vidéosurveillance évoqué avait pour finalité d'éviter la reproduction des manquements commis par ce dernier en cuisine ; qu'en affirmant que la société n'avait pas complètement informé le salarié quant aux finalités du système de vidéo-surveillance, la cour d'appel a méconnu le principe interdisant aux juges de dénaturer les documents de la cause ;

2°/ que lorsque les salariés ont été informés de la mise en place d'un système de vidéosurveillance et de sa finalité, le seul défaut d'information sur la personne destinataire des images et les modalités concrètes de l'exercice du droit d'accès dont disposent le salarié ne rend pas inopposable à celui-ci les enregistrements issus de cette vidéosurveillance ; qu'en se fondant, pour dire inopposable au salarié le mode de preuve constitué par les enregistrements provenant du dispositif de vidéo-surveillance, sur la circonstance que la société n'avait pas complètement informé le salarié quant à la personne destinataire des images et des modalités concrètes de l'exercice du droit d'accès, la cour d'appel a statué par un motif inopérant et privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1121-1 du code du travail et les articles 1, 6 et 32 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 ;

3°/ qu'est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché l'atteinte portée à la vie privée d'un salarié par le placement sous vidéosurveillance de la cuisine du restaurant où il travaille, afin de s'assurer de l'absence de réitération par ce dernier de manquements aux règles d'hygiène et de sécurité, dans un but de sécurité des personnes et des biens, peu important qu'il soit le seul salarié à travailler dans la cuisine ; qu'en jugeant, pour dire inopposable au salarié le mode de preuve constitué par les enregistrements provenant du dispositif de vidéo-surveillance mis en place, que M. [Y] étant le seul salarié à travailler dans la cuisine de l'établissement, l'installation d'une caméra dans ce lieu portait atteinte au droit au respect de sa vie privée, ce qui était disproportionné au but poursuivi, la cour d'appel a violé les articles L. 1121-1 du code du travail et les articles 1, 6 et 32 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978. »

Motivation

Réponse de la Cour

5. Aux termes de l'article L. 1121-1 du code du travail, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

6. La cour d'appel a constaté que le salarié, qui exerçait seul son activité en cuisine, était soumis à la surveillance constante de la caméra qui y était installée. Elle en a déduit à bon droit que les enregistrements issus de ce dispositif de surveillance, attentatoire à la vie personnelle du salarié et disproportionné au but allégué par l'employeur de sécurité des personnes et des biens, n'étaient pas opposables au salarié et a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision.

7. Le moyen n'est pas donc pas fondé.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Mazel aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Mazel et la condamne à payer à M. [Y] la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-trois juin deux mille vingt et un.

Moyens annexés

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat aux Conseils, pour la société Mazel

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt partiellement infirmatif attaqué d'AVOIR condamné la société Mazel à payer à M. [Y] les sommes de 5 308,84 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 530,88 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés incidents, 10 959,35 euros à titre d'indemnité de licenciement, 1 352,99 euros à titre de rappel de salaire pour la période comprise entre le 1er et le 18 octobre 2013, 135,29 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés incidents, 40 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, 441,79 euros à titre de rappel de salaire pour la période du 9 au 14 août 2013, 44,17 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés incidents, et 2 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, et d'AVOIR condamné la société Mazel aux dépens de première instance et d'appel,

AUX MOTIFS PROPRES QUE « Sur le licenciement : Il résulte des articles L.1234-1 et L.1234-9 du code du travail que lorsque le licenciement est motivé par une faute grave, le salarié n'a droit ni à un préavis ni à une indemnité de licenciement, que la faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible la poursuite de l'exécution du contrat de travail entre les parties et rend nécessaire le départ immédiat du salarié de l'entreprise sans indemnités. L'employeur qui invoque une faute grave doit en rapporter la preuve alors même que l'administration de la preuve en ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement n'incombe pas spécialement à l'une ou l'autre des parties, l'employeur devant toutefois fonder le licenciement sur des faits précis et matériellement vérifiables. La lettre de licenciement qui circonscrit le litige est ainsi rédigée : "(...) Nous avons eu la stupéfaction de découvrir qu'en date du 11 septembre 2013, vous vous êtes délibérément lacéré votre avant bras gauche, à l'aide de morceaux de verre. Ces faits- à l'origine de votre arrêt de travail pour cause d'accident de travail - ont été filmés par la caméra installée dans les cuisines de notre restaurant et dont le visionnage a été effectué, en votre présence ainsi que de celle d'un huissier de justice, par nous mandaté. Celui-ci en a dressé constat, dont nous vous joignons une copie. En d'autres termes, les blessures dont vous avez été victime le 11 septembre 2013 ne sont aucunement accidentelles mais résultent d'actes de lacération volontaires de votre part.

Il s'agit ici de faits particulièrement graves, qui justifient votre licenciement pour faute grave. De surplus, vous n'ignorez pas que vous vous êtes trouvé en arrêt de travail injustifié, sur la période du 9 août 2013 au 14 août 2013. Alors que vous alléguez avoir été, sur cette période, avec notre prétendu accord, en récupération de vos jours de repos non pris, il n'en est rien et à aucun moment un tel accord de notre part vous a été délivré. Enfin, nous avons toujours à déplorer, de votre part, des manquements graves aux règles élémentaires d'hygiène et de sécurité. Ainsi, notamment, il vous est reproché de : laisser pourrir les lots de viande dans le réfrigérateur, ne pas conserver les étiquettes de traçabilité des aliments, ne pas gérer avec rigueur les stocks de nourriture, ce qui engendre d'importants gaspillages. À cela s'ajoutent les conflits réguliers que vous occasionnez avec vos collègues de travail. Malgré nos multiples rappels à l'ordre, aucune amélioration de votre part n'a été constatée, bien au contraire. Tous ces faits sont inacceptables et mettent en cause la bonne marche de notre établissement, qui ne peut fonctionner dans de telles conditions. Ils justifient votre licenciement pour faute grave (...). Il convient d'examiner chacun des griefs énoncés par la lettre de licenciement.

Sur le grief relatif à des actes de lacération volontaire de la part du salarié : [Q] [Y] fait valoir qu'il s'est blessé sur le lieu de travail et aux heures de travail, que la société Mazel ne rapporte pas la preuve d'une origine totalement étrangère au travail de son accident et ne renverse pas la présomption d'imputabilité au travail de son accident, qu'un accident du travail ne peut justifier un licenciement ; que de toutes les façons, les enregistrements vidéo lui sont inopposables car le dispositif d'enregistrement vidéo n'a pas fait l'objet d'une installation conforme aux exigences de la Cnil, l'employeur ayant manqué à son obligation d'information à son égard et le dispositif ne respectant pas le principe de proportionnalité et enfin, que le doute sur l'origine de l'accident ne justifie pas une faute grave. Les certificats médicaux d'arrêt de travail pour accident du travail du salarié, produits aux débats datés des 11, 16, 23 et 30 septembre 2013, mentionnent "plaie avant bras gauche". Si la société Mazel conteste l'origine de la blessure présentée par le salarié le 11 septembre 2013 aux heures et lieu de travail, elle admet que celle-ci est survenue sur le lieu du travail et pendant les heures de travail du salarié. Elle se fonde sur des images provenant d'une caméra installée dans la cuisine de l'établissement pour soutenir que la blessure n'aurait pas été causée par un accident mais par le salarié lui-même qui se serait auto-lacéré l'avant-bras gauche à l'aide de morceaux de verre. Elle produit un procès-verbal établi par maître [B] [X], huissier de justice, les 24 septembre et 1er octobre 2013 aux termes duquel celui-ci procède, en présence de la gérante et du salarié, au visionnage d'un film daté du 11 septembre 2013 enregistré par la caméra de vidéo-surveillance installée dans la cuisine de l'établissement, et joint des images de capture d'écran montrant le salarié dans la cuisine et des photographies prises dans les locaux de l'établissement. La société Mazel fait valoir que le salarié a été informé de l'installation d'un système de vidéo-surveillance dans la cuisine de l'établissement ; elle produit un avertissement notifié

au salarié le 6 juillet 2012 et une note de service affichée dans les locaux de l'entreprise photographiée par l'huissier de justice aux termes de son procès-verbal. Il résulte de l'article 1er de la loi du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés notamment que l'informatique ne doit porter atteinte ni à l'identité humaine, ni aux droits de l'homme, ni à la vie privée, ni aux libertés individuelles ou publiques, et de l'article 32 de la même loi que la personne auprès de laquelle sont recueillies des données à caractère personnel la concernant est informée, sauf si elle l'a été au préalable, par le responsable du traitement ou son représentant notamment de l'identité du responsable du traitement et le cas échéant celle de son représentant, et de la finalité poursuivie par le traitement auquel les données sont destinées. La "note aux personnels" datée du 1er juillet 2012 affichée sur le panneau de la réglementation des lieux et de la législation au travail dans le vestibule de la partie des locaux réservée au personnel indique : "la direction vous informe de l'installation prochainement d'une vidéosurveillance". L'avertissement notifié le 6 juillet 2012 au salarié qui lui reproche un certain nombre de manquements à ses obligations professionnelles en lien avec les règles d'hygiène, les horaires de travail et des retards et absences injustifiés, indique : "Ne constatant, malgré nos précédents et nombreux rappels à l'ordre verbaux, aucun changement dans votre comportement, nous nous voyons dans l'obligation, par cette lettre, de vous adresser un avertissement. Parallèlement, nous vous informons de notre intention de mettre en place, dans les prochains jours, un système de vidéo-surveillance et un registre de contrôle et pointage de vos heures de travail. Nous espérons vivement que ces démarches engendreront des changements dans votre comportement au travail". La rédaction de l'information portée à la connaissance du salarié aux termes de l'avertissement, laisse penser que la finalité du dispositif de vidéo-surveillance est la surveillance constante du salarié, en réaction aux reproches qu'elle lui adresse. La cour relève que la société n'a pas complètement informé le salarié quant aux finalités du système de vidéosurveillance, de la personne destinataire des images et des modalités concrètes de l'exercice du droit d'accès dont disposent les salariés. En outre, la cour observe, à l'examen du registre d'entrées et de sorties du personnel produit par la société Mazel, qu'il existe un seul poste de cuisinier dans la société, ce dont il se déduit que [Q] [Y] était le seul salarié à travailler dans la cuisine de l'établissement. L'installation d'une caméra dans ce lieu porte par conséquent atteinte au droit du salarié au respect de sa vie privée, ce qui est disproportionné au but allégué par l'employeur, à savoir la sécurité des personnes et des biens se trouvant dans la cuisine. Le mode de preuve constitué par les enregistrements provenant du dispositif de vidéo-surveillance n'est pas donc pas opposable au salarié. À défaut de produire d'autre élément de preuve au soutien de ce grief, la matérialité du grief relatif à des actes de lacération volontaire de la part du salarié, n'est pas établi. Sur le grief relatif à l'arrêt de travail injustifié entre le 9 et le 14 août 2013 : Produisant une réservation d'un vol aller-retour pour le Sri-Lanka effectuée le 14 mai 2013, pour la période du 8 juillet au 14 août 2013, [Q] [Y] fait valoir qu'en avril 2013, l'employeur lui a accordé des congés pour la période du 8 juillet au 8 août 2013 et l'a autorisé à poser l'ensemble de ses jours de repos restant, entraînant un retour à son poste le 15 août 2013. La société Mazel conteste avoir autorisé l'absence du salarié entre le 9 et le 14 août 2013. Par lettre datée du 12 août 2013, l'employeur a demandé au salarié de justifier de son absence depuis le 9 août 2013. Par lettre datée du 26 août 2013, le salarié a répondu à l'employeur que celui-ci lui avait indiqué qu'il "fallait que je récupère mes repos non pris à la suite de mes congés, ce qui engendrait une date de retour au 15 août". Au regard des circonstances invoquées par le salarié, il existe un doute quant à l'absence injustifiée du salarié entre le 9 et le 14 août 2013 qui doit profiter au salarié. Sur le grief relatif aux manquements graves aux règles élémentaires d'hygiène et de sécurité : La société Mazel ne produit aucun élément au soutien du grief tiré des manquements graves aux règles d'hygiène et de sécurité autre que l'avertissement du 6 juillet 2012 déjà évoqué. Il en résulte que la matérialité de ce grief n'est pas établie. Sur le grief relatif aux conflits réguliers occasionnés avec ses collègues de travail : Au soutien du grief tiré des conflits réguliers occasionnés avec ses collègues de travail, la société Mazel ne produit qu'une attestation de [J] [N] se présentant comme salarié de la société du 13 novembre 2007 au 4 janvier 2011, rédigée en des termes généraux et qui ne rapporte aucun fait précis et daté. Il en résulte que la matérialité de ce grief n'est pas établie. Au regard de tout ce qui précède, le licenciement n'est fondé ni sur une faute grave, ni sur une cause réelle et sérieuse. Il résulte de l'article L.1226-9 du code du travail qu'au cours des périodes de suspension du contrat de travail pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par un accident du travail, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit d'une faute grave du salarié, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident. L'article L.1226-13 du code du travail dispose que toute rupture du contrat de travail prononcée en méconnaissance des dispositions notamment de l'article L.1226-9 est nulle. Le bulletin de paie de septembre 2013 mentionne un accident du travail du 11 au 30 septembre 2013 et le certificat médical d'accident du travail du 11 septembre 2013 a été suivi de certificats de prolongation datés des 16, 23 et 30 septembre 2013. Le salarié indique que le 1er octobre 2013, son arrêt de travail a pris fin et qu'il a repris son poste. Il en résulte que le licenciement n'est pas intervenu pendant une période de suspension du contrat de travail pour accident du travail ; le licenciement n'encourt donc pas la nullité ; il se trouve dénué de cause réelle et sérieuse. Par conséquent, il y a lieu

d'allouer au salarié les indemnités suivantes :

* à titre d'indemnité compensatrice de préavis, sur la base du salaire de 2.654,42 euros bruts, la somme de 5.308,84 euros en application des dispositions de l'article L.1234-1 du code du travail, outre la somme de 530,88 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés incidents, * à titre d'indemnité de licenciement, sur la base de la moyenne des salaires des trois derniers mois travaillés de 2.710,40 euros, et de l'ancienneté de 16,13 ans, la somme de 10.959,35 euros en application des dispositions des articles L.1234-9 et R.1234-2 du code du travail.

En application des dispositions de l'article L.1235-5 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige, le salarié peut prétendre en cas de licenciement abusif à une indemnité correspondant au préjudice subi. Au regard de l'ancienneté de plus de 16 ans, de l'âge du salarié de 44 ans, de son salaire, des circonstances de la rupture et de sa capacité à retrouver à un emploi, le préjudice que lui a causé le licenciement abusif sera réparé par l'allocation de dommages et intérêts à hauteur de 40.000,00 euros que la société appelante devra lui verser. (...) Au regard de la mise à pied à titre conservatoire injustifiée et de la retenue mentionnée au bulletin de paie d'octobre 2013, il convient de faire droit à la demande de rappel de salaire entre le 1er et le 18 octobre 2013 à hauteur de 1.352,99 euros et à celle relative à l'indemnité compensatrice de congés payés incidents à hauteur de 135,29 euros. Le bulletin de paie d'août 2013 mentionne une retenue de salaire pour congés sans solde du 9 au 14 août 2013 à hauteur de 441,79 euros ; au regard de ce qui précède, il convient de confirmer le jugement en ce qu'il a condamné la société Mazel à payer cette somme au salarié, outre celle de 44,17 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés incidents » ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE « sur l'absence injustifiée du 9 au 14 août 2013, vu les éléments produits par les parties et l'absence d'éléments probants quant à la demande de justificatif d'absence par l'employeur, le doute subsiste quant au caractère injustifié de cette absence ; (...) vu l'article 6 du code de procédure civile selon lequel « A l'appui de leurs prétentions, les parties ont la charge d'alléguer les faits propres à les fonder. », Vu l'article 9 du code de procédure civile selon lequel : « Il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention. », Vu le dernier alinéa de l'article L. 1235-1 du code du travail selon lequel « si un doute subsiste, il profite au salarié » ; En l'espèce, les éléments produits par les parties, notamment la lettre de contestation du salarié à laquelle la société Mazel ne répond pas, le bulletin de paie mentionnant le libellé « congé sans solde » pour cette période et l'absence d'éléments probants quant à la date de demande de justificatif d'absence de la part de l'employeur laissent subsister un doute quant au caractère injustifié de cette absence ; en conséquence, le conseil fera droit à la demande de rappel de salaire du 9 au 14 août 2013 à hauteur de 441,79 euros ainsi qu'aux congés payés afférents pour 44,17 euros » ;

1. ALORS QUE les juges ne peuvent dénaturer les écrits soumis à leur examen ; qu'en l'espèce, l'avertissement notifié le 6 juillet 2012 au salarié visait les manquements de ce dernier à ses obligations professionnelles en lien avec les règles d'hygiène et les horaires de travail et ses absences injustifiées, et indiquait : « Ne constatant, malgré nos précédents et nombreux rappels à l'ordre verbaux, aucun changement dans votre comportement, nous nous voyons dans l'obligation, par cette lettre, de vous adresser un avertissement. Parallèlement, nous vous informons de notre intention de mettre en place, dans les prochains jours, un système de vidéo-surveillance et un registre de contrôle et pointage de vos heures de travail. Nous espérons vivement que ces démarches engendreront des changements dans votre comportement au travail », ce dont il résultait que l'employeur avait clairement informé le salarié de ce que le dispositif de vidéosurveillance évoqué avait pour finalité d'éviter la reproduction des manquements commis par ce dernier en cuisine ; qu'en affirmant que la société n'avait pas complètement informé le salarié quant aux finalités du système de vidéo-surveillance, la cour d'appel a méconnu le principe interdisant aux juges de dénaturer les documents de la cause ;

2. ALORS QUE lorsque les salariés ont été informés de la mise en place d'un système de vidéosurveillance et de sa finalité, le seul défaut d'information sur la personne destinataire des images et les modalités concrètes de l'exercice du droit d'accès dont disposent le salarié ne rend pas inopposable à celui-ci les enregistrements issus de cette vidéosurveillance ; qu'en se fondant, pour dire inopposable au salarié le mode de preuve constitué par les enregistrements provenant du dispositif de vidéo-surveillance, sur la circonstance que la société n'avait pas complètement informé le salarié quant à la personne destinataire des images et des modalités concrètes de l'exercice du droit d'accès, la cour d'appel a statué par un motif inopérant et privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1121-1 du code du travail et les articles 1, 6 et 32 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 ;

3. ALORS QU'est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché l'atteinte portée à la vie

privée d'un salarié par le placement sous vidéosurveillance de la cuisine du restaurant où il travaille , afin de s'assurer de l'absence de réitération par ce dernier de manquements aux règles d'hygiène et de sécurité, dans un but de sécurité des personnes et des biens, peu important qu'il soit le seul salarié à travailler dans la cuisine ; qu'en jugeant, pour dire inopposable au salarié le mode de preuve constitué par les enregistrements provenant du dispositif de vidéo-surveillance mis en place, que M. [Y] étant le seul salarié à travailler dans la cuisine de l'établissement, l'installation d'une caméra dans ce lieu portait atteinte au droit au respect de sa vie privée, ce qui était disproportionné au but poursuivi, la cour d'appel a violé les articles L. 1121-1 du code du travail et les articles 1, 6 et 32 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 ;

4. ALORS par ailleurs QU'il incombe au salarié qui se prévaut d'une autorisation d'absence d'en démontrer l'existence ; qu'en l'espèce, l'employeur contestait avoir autorisé le salarié à poser ses jours de repos restants du 9 au 14 août 2013 et lui avait écrit, le 12 août 2013, afin de le mettre en demeure de justifier de son absence ; que la cour d'appel, qui a fait peser sur l'employeur la charge de prouver l'absence d'autorisation d'absence, a violé l'article 1315 devenu 1353 du code civil.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de paris k5
17 janvier 2019 (n°16/10144)

Textes **appliqués**

Article L. 1121-1 du code du travail.

Les **dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 23-06-2021
- Cour d'appel de Paris K5 17-01-2019