

SOC.

OR

COUR DE CASSATION

Audience publique du 8 mars 2023

Rejet

M. SOMMER, président

Arrêt n° 228 FS-B

Pourvoi n° J 21-17.802

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 8 MARS 2023

La société 3A Grenelle, société à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° J 21-17.802 contre l'arrêt rendu le 8 avril 2021 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 7), dans le litige l'opposant :

1°/ à Mme [P] [N], domiciliée [Adresse 3],

2°/ à Pôle emploi, dont le siège est [Adresse 1],

défendeurs à la cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Barincou, conseiller, les observations de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de la société 3A Grenelle, de la SCP Bouzidi et Bouhanna, avocat de Mme [N], et l'avis de M. Gambert, avocat général, après débats en l'audience publique du 17 janvier 2023 où étaient présents M. Sommer, président, M. Barincou, conseiller rapporteur, Mme Mariette, conseiller doyen, MM. Pietton, Seguy, Mmes Grandemange, Douxami, conseillers, M. Le Corre, Mmes Prieur, Marguerite, M. Carillon, conseillers référendaires, M. Gambert, avocat général, et Mme Pontonnier, 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.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 8 avril 2021), Mme [N] a été engagée, le 22 octobre 2007, en qualité de prothésiste ongulaire par la société 3A Grenelle (la société).

2. Contestant son licenciement, prononcé pour faute grave par lettre du 12 août 2013, la salariée a saisi la juridiction prud'homale.

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en ses deuxième et troisième branches, ci-après annexé

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 ces griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le moyen, pris en ses première et quatrième branches

Enoncé du moyen

4. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire que ses pièces n° 10, 13, et 72 sont inopposables à la salariée, que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse et de le condamner, en conséquence, à lui payer diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif, d'indemnité compensatrice de préavis, de rappel de salaires pour la mise à pied conservatoire, de l'indemnité conventionnelle de licenciement et en application de l'article 700 du code de procédure civile ainsi que d'ordonner la remise de bulletins de salaire, d'une attestation destinée à Pôle emploi et d'un certificat de travail conformes à l'arrêt, alors :

« 1°/ que l'illicéité d'un moyen de preuve n'entraîne pas nécessairement son rejet des débats ; qu'il appartient aux juges du fond de rechercher si l'utilisation de cette preuve a porté atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit au respect de la vie personnelle du salarié et le droit à la preuve, lequel peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi ; qu'en décidant qu'il y avait lieu de constater que l'utilisation de la vidéosurveillance avait porté atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, et de dire que les pièces n° 10 (procès-verbal de constat de la vidéosurveillance), n° 13 (CD des vidéosurveillances), et n° 72, accessoire de la précédente, (détail des extraits de la vidéosurveillance) étaient inopposables à la salariée dans le cadre de la procédure prud'homale au prétexte qu'il résultait des déclarations de l'employeur que la production de la vidéosurveillance n'était pas indispensable à l'exercice de son droit, puisque qu'il existait d'autres éléments susceptibles de révéler les irrégularités reprochées à la salariée quand elle avait pourtant écarté ces autres éléments de preuve rapportés par l'employeur en soulignant leur insuffisance à démontrer la

prétention de l'employeur, ce dont il résultait que seuls l'exploitation des images de la vidéosurveillance et le constat d'huissier qu'elle avait déclarés inopposables à la salariée étaient de nature à démontrer la matérialité et la réalité des détournements de fonds et des soustractions frauduleuses commis par la salariée, et partant le bien fondé des prétentions de l'employeur, la cour d'appel a violé les articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

4°/ 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 du magasin où il travaille dans un but de sécurité des personnes et des biens ; qu'en énonçant, pour dire inopposable à la salariée le mode de preuve constitué par les enregistrements provenant du dispositif de vidéosurveillance, que l'installation d'une caméra dans le magasin portait atteinte au droit au respect de sa vie privée, ce qui était disproportionné au but poursuivi sans rechercher, comme elle y était invitée si l'installation de ce dispositif n'avait pas pour but d'assurer la sécurité des personnes et la prévention des atteintes aux biens compte tenu des fréquents faits de vols qui avaient lieu dans les "nail bar", la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. »

Réponse de la Cour

5. Il résulte des articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde de droits de l'homme et des libertés fondamentales que l'illicéité d'un moyen de preuve n'entraîne pas nécessairement son rejet des débats, le juge devant, lorsque cela lui est demandé, apprécier si l'utilisation de cette preuve a porté atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit au respect de la vie personnelle du salarié et le droit à la preuve, lequel peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi.

6. En présence d'une preuve illicite, le juge doit d'abord s'interroger sur la légitimité du contrôle opéré par l'employeur et vérifier s'il existait des raisons concrètes qui justifiaient le recours à la surveillance et l'ampleur de celle-ci. Il doit ensuite rechercher si l'employeur ne pouvait pas atteindre un résultat identique en utilisant d'autres moyens plus respectueux de la vie personnelle du salarié. Enfin le juge doit apprécier le caractère proportionné de l'atteinte ainsi portée à la vie personnelle au regard du but poursuivi.

7. La cour d'appel a d'abord constaté que l'employeur, d'une part, n'avait informé la salariée ni des finalités du dispositif de vidéosurveillance ni de la base juridique qui le justifiait, contrairement aux dispositions de l'article 32 de la loi du 10 janvier 1978 et, d'autre part, n'avait pas sollicité, pour la période considérée, l'autorisation préfectorale préalable exigée par les dispositions, alors applicables, de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 et des articles L. 223-1 et suivants du code de la sécurité intérieure, ce dont elle a exactement déduit que les enregistrements litigieux extraits de la vidéosurveillance constituaient un moyen de preuve illicite.

8. Elle a ensuite relevé que, pour justifier du caractère indispensable de la production de la vidéosurveillance, la société faisait valoir que les enregistrements avaient permis de confirmer les soupçons de vol et d'abus de confiance à l'encontre de la salariée, révélés par un audit qu'elle avait mis en place au cours des mois de juin et juillet 2013 et qui avait mis en évidence de nombreuses irrégularités concernant l'enregistrement et l'encaissement en espèces des prestations effectuées par la salariée, tout en constatant que la société ne produisait pas cet audit dont elle faisait également état dans la lettre de licenciement.

9. De ces seules constatations et énonciations, dont il résulte que la production des enregistrements litigieux n'était pas indispensable à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur, dès lors que celui-ci disposait d'un autre moyen de preuve qu'il n'avait pas versé aux débats, peu important qu'elle ait ensuite estimé que la réalité de la faute reprochée à la salariée n'était pas établie par les autres pièces produites, la cour d'appel a pu déduire que les pièces litigieuses étaient irrecevables.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société 3A Grenelle aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société 3A Grenelle et la condamne à payer à Mme [N] 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 huit mars deux mille vingt-trois.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour la société 3A Grenelle

La société 3A GRENELLE reproche à l'arrêt attaqué d'avoir infirmé le jugement entrepris et statuant à nouveau d'avoir dit que la procédure de licenciement était régulière, d'avoir dit que les pièces n° 10, 13, et 72 de la société 3A GRENELLE étaient inopposables à Madame [P] [N], d'avoir dit que le licenciement de Madame [P] [N] était dépourvu de cause réelle et sérieuse, et de l'avoir, par conséquent, condamnée à payer à Madame [P] [N] les sommes de 19 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, 6 179,26 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 617,92 euros bruts au titre des congés payés afférents, 1 544,07 euros bruts au titre de rappel de salaires pour la mise à pied conservatoire et 154,40 euros bruts au titre des congés payés afférents, 3 705,76 euros nets au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, 1 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile et d'avoir ordonné la remise par la société 3A GRENELLE au profit de Madame [P] [N] de bulletins de salaire, d'une attestation destinée à Pôle emploi et d'un certificat de travail conformes à l'arrêt dans le délai d'un mois suivant la notification de l'arrêt, sans qu'il soit nécessaire de prononcer une astreinte ;

1° ALORS QUE l'illicéité d'un moyen de preuve n'entraîne pas nécessairement son rejet des débats ; qu'il appartient aux juges du fond de rechercher si l'utilisation de cette preuve a porté atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit au respect de la vie personnelle du salarié et le droit à la preuve, lequel peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi ; qu'en décidant qu'il y avait lieu de constater que l'utilisation de la vidéo-surveillance avait porté atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, et de dire que les pièces n° 10 (procès-verbal de constat de la vidéo-surveillance), n° 13 (CD des vidéo-surveillances), et n° 72 accessoire de la précédente (détail des extraits de la vidéo-surveillance) étaient inopposables à la salariée dans le cadre de la procédure prud'homale au prétexte qu'il résultait des déclarations de l'employeur que la production de la vidéo surveillance n'était pas indispensable à l'exercice de son droit, puisque qu'il existait d'autres éléments susceptibles de révéler les irrégularités reprochées à la salariée quand elle avait pourtant écarté ces autres éléments de preuve rapportés par l'employeur en soulignant leur insuffisance à démontrer la prétention de l'employeur, ce dont il résultait que seuls l'exploitation des images de la vidéosurveillance et le constat d'huissier qu'elle avait déclarés inopposables à la salariée étaient de nature à démontrer la matérialité et la réalité des détournements de fonds et des soustractions frauduleuses commis par Madame [N], et partant le bien fondé des prétentions de l'employeur, la cour d'appel a violé les articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

2° ALORS QU'en énonçant qu'« il résulte des propres déclarations de l'employeur que la production de la vidéo surveillance n'était pas indispensable à l'exercice de son droit, d'autres éléments étant susceptibles de révéler les irrégularités reprochées à la salariée » quand l'exposant faisait valoir que la production du constat d'huissier et de la vidéo-surveillance était indispensable à l'exercice de son droit (cf. prod n° 3, p. 27 § dernier) et surtout qu'il résultait de la lecture des conclusions d'appel de l'employeur qu'il se fondait exclusivement sur ces éléments de preuve pour démontrer la réalité et la matérialité des détournements de fonds et les soustractions frauduleuses qu'il reprochait à

Pourvoi N°21-17.802-Chambre sociale
Maudame [N] (cf. prod n° 3, p. 11 à 19), la cour d'appel a dénaturé les conclusions d'appel de l'employeur et violé le principe selon lequel il est interdit au juge de dénaturer les documents qui lui sont soumis, ensemble l'article 4 du code de procédure civile ;

8 mars 2023

3° ALORS QUE subsidiairement, par des écritures demeurées sans réponse, la société 3A GRENELLE faisait valoir que Madame [N] était bien mal fondé à solliciter le rejet de la pièce n° 13 (vidéosurveillance) dans la mesure où la salariée communiquait également en pièce n° 33 de son bordereau de pièces communiquées des extraits de cette vidéosurveillance tout en commentant le constat d'huissier (cf. prod n° 3, p. 24 § 5) ; qu'en ne s'expliquant pas sur ce moyen déterminant, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

4° ALORS QU'est justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché l'atteinte portée à la vie privée d'un salarié par le placement sous vidéosurveillance du magasin où il travaille dans un but de sécurité des personnes et des biens ; qu'en énonçant, pour dire inopposable à la salariée le mode de preuve constitué par les enregistrements provenant du dispositif de vidéo-surveillance, que l'installation d'une caméra dans le magasin portait atteinte au droit au respect de sa vie privée, ce qui était disproportionné au but poursuivi sans rechercher, comme elle y était invitée si l'installation de ce dispositif n'avait pas pour but d'assurer la sécurité des personnes et la prévention des atteintes aux biens compte tenu des fréquents faits de vols qui avaient lieu dans les « nail bar » (cf. prod n° 3, p. 25 § 3), la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.