

SOC.

CZ

COUR DE CASSATION

Audience publique du 14 février 2024

Rejet

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 187 F-B

Pourvoi n° J 22-23.073

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 14 FÉVRIER 2024

Mme [F] [M], domiciliée [Adresse 2], a formé le pourvoi n° J 22-23.073 contre l'arrêt rendu le 13 septembre 2022 par la cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société Pharmacie mahoraise, société d'exercice libéral par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

La société Pharmacie mahoraise a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

La demanderesse au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, un moyen de cassation.

La demanderesse au pourvoi incident invoque,à l'appui de son recours, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Prieur, conseiller référendaire, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de Mme [M], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Pharmacie mahoraise, après débats en l'audience publique du 16 janvier 2024 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Prieur, conseiller référendaire rapporteur, M. Seguy, conseiller, et Mme Aubac, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée 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 (Saint-Denis de La Réunion, chambre d'appel de Mamoudzou, 13 septembre 2022) rendu sur renvoi après cassation (Soc., 10 novembre 2021, pourvoi n° 20-12.263, publié), Mme [M] a été engagée par la société Pharmacie mahoraise (la société), le 7 janvier 2003, en qualité de caissière.

2. Licenciée pour faute grave, par lettre du 19 juillet 2016, elle a saisi la juridiction prud'homale pour contester cette rupture et obtenir paiement de diverses sommes à titre d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Examen des moyens

Sur le moyen du pourvoi principal, pris en ses première, septième et huitième branches

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 du pourvoi principal, pris en ses deuxième à sixième branches

Enoncé du moyen

4. La salariée fait grief à l'arrêt de constater que son licenciement a été valablement prononcé pour faute grave et de la débouter de l'ensemble de ses demandes, alors :

« 2°/ que l'employeur doit informer les salariés et consulter les représentants du personnel 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 jugeant que l'employeur pouvait s'affranchir de l'information/consultation des représentants du personnel et d'une information individuelle et détaillée des salariés, lorsqu'il résultait de ses propres constatations que le système de vidéosurveillance destiné à la protection et la sécurité des biens et des personnes dans les locaux de l'entreprise, permettait également de contrôler et de surveiller l'activité des salariés et avait été effectivement utilisé par l'employeur afin de recueillir et d'exploiter des informations concernant personnellement Madame [M], la cour d'appel a violé l'article 32 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée par l'ordonnance n° 2011-1012 du 24 août 2011, dans sa version antérieure à l'entrée en vigueur du Règlement général sur la protection des données, l'article L. 442-6 du code du travail, alors applicable à Mayotte, dans sa version en vigueur du 1er janvier 2006 au 1er janvier 2018 et les articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde de droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

3°/ que l'employeur ne peut mettre en œuvre un dispositif de contrôle qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance des salariés ; qu'à ce titre, l'article 32 de la loi du 6 janvier 1978 modifiée par l'ordonnance n° 2011-1012 du 24 août 2011, dans sa version antérieure à l'entrée en vigueur du Règlement général sur la protection des données, précise que les employés concernés doivent être informés, préalablement à la mise en œuvre du traitement, de l'identité du responsable de traitement ou de son représentant, de la finalité poursuivie 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, 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 : 3 caméras au rez-de-chaussée (espace parapharmacie, espace bébé et espace ordonnance) ; 2 caméras à l'étage (bureau et réserve)" sans aucune autre précision, notamment sur l'identité du responsable de traitement ou de son représentant, la finalité du contrôle poursuivie par ce traitement, les destinataires ou catégories de destinataires des données, l'existence d'un droit d'accès aux données, d'un droit de rectification et d'un droit d'opposition pour motif légitime ainsi que sur les modalités d'exercice de chacun de ces droits ; qu'en jugeant, par motifs propres, que l'information des salariés étaient suffisantes, et, par motifs adoptés, que cette information n'était soumise à aucune condition de forme, la cour d'appel a violé l'article 32 de la loi du 6 janvier 1978 modifiée par l'ordonnance n° 2011-1012 du 24 août 2011, dans sa version antérieure à l'entrée en vigueur du Règlement général sur la protection des données ;

4°/ que l'installation d'un système de vidéosurveillance dans les lieux et établissements ouverts au public est subordonnée à une autorisation du préfet ou, à [Localité 3], du préfet de police, après avis d'une commission départementale présidée par un magistrat du siège ou un magistrat honoraire ; qu'à défaut, les preuves obtenues par le biais de ce dispositif sont illicites ; qu'en l'espèce, la cour d'appel s'est bornée à constater que les déclarations faites par la société Pharmacie mahoraise à la préfecture étaient suffisantes ; qu'en statuant ainsi, sans caractériser que l'employeur justifiait avoir effectivement obtenu l'autorisation préfectorale requise, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 252-1, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2018-1125 du 12 décembre 2018, du code de la sécurité intérieure ;

5°/ qu'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 justifiant le recours à la surveillance et l'ampleur de celle-ci ; qu'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 ; que le juge doit enfin apprécier le caractère proportionné de l'atteinte ainsi portée à la vie personnelle au regard du but poursuivi ; qu'en affirmant que la production des bandes vidéos était indispensable à l'exercice du droit de la preuve, lorsqu'il ressortait de ses propres constatations que la matérialité des faits reprochés à la salariée pouvait être rapportée par d'autres moyens, la cour d'appel a violé les articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde de droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

6°/ qu'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 ; qu'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 ; que le juge doit enfin apprécier le caractère proportionné de l'atteinte ainsi portée à la vie personnelle au regard du but poursuivi ; qu'en l'espèce, la salariée faisait valoir que bien qu'il ait constaté des écarts de stocks importants après la réalisation d'un premier inventaire en date du 2 juin 2016 et d'un second en date du 3 juin 2016 sur deux produits (des lingettes et des biberons Thermobaby), l'employeur, qui disposait de la faculté de visionner les images de vidéosurveillance correspondant à ces deux journées, avait préféré placer les salariés sous une surveillance constante du 10 au 27 juin afin de relever d'éventuels nouveaux manquements ; qu'en se bornant à retenir que la production des bandes vidéos était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi, aux seuls prétextes que le visionnage des enregistrements avait été limité dans le temps, dans un contexte de disparition de stocks, après des premières recherches restées infructueuses et avait été réalisée par la seule dirigeante de l'entreprise, sans rechercher si en maintenant la salariée sous une surveillance permanente pendant près de vingt jours, plutôt que de consulter les images de vidéosurveillance au titre des seules deux journées correspondant aux écarts de stocks initialement constatés, le procédé utilisé par l'employeur n'avait pas porté une atteinte disproportionnée à la vie personnelle de la salariée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde de droits de l'homme et des libertés fondamentales. »

5. Il résulte de l'article 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et de l'article 9 du code de procédure civile que, dans un procès civil, l'illicéité dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écarter des débats. Le juge doit, lorsque cela lui est demandé, apprécier si une telle preuve porte une atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence, le droit à la preuve pouvant justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à condition que cette production soit indispensable à son exercice 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 relevé qu'il était démontré qu'après avoir constaté des anomalies dans les stocks, la société avait envisagé l'hypothèse de vols par des clients d'où le visionnage des enregistrements issus de la vidéo protection, ce qui avait permis d'écarter cette piste.

8. Elle a ensuite constaté, par motifs propres, que les inventaires confirmant des écarts injustifiés, la responsable de la société avait décidé de suivre les produits lors de leur passage en caisse et de croiser les séquences vidéo sur lesquelles apparaissaient les ventes de la journée avec les relevés des journaux informatiques de vente, ce contrôle ayant été réalisé du 10 juin au 27 juin 2016 et, par motifs adoptés, qu'un recoupement des opérations enregistrées à la caisse de la salariée (vidéo/journal informatique) avait ainsi révélé au total dix-neuf anomalies graves en moins de deux semaines.

9. Elle a enfin retenu que le visionnage des enregistrements avait été limité dans le temps, dans un contexte de disparition de stocks, après des premières recherches restées infructueuses et avait été réalisé par la seule dirigeante de l'entreprise.

10. De ces seules constatations et énonciations, dont il résulte qu'elle a mis en balance de manière circonstanciée le droit de la salariée au respect de sa vie privée et le droit de son employeur au bon fonctionnement de l'entreprise, en tenant compte du but légitime qui était poursuivi par l'entreprise, à savoir le droit de veiller à la protection de ses biens, la cour d'appel a pu déduire que la production des données personnelles issues du système de vidéosurveillance était indispensable à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur et proportionnée au but poursuivi, de sorte que les pièces litigieuses étaient recevables.

11. Le moyen, qui est inopérant en ses deuxième à quatrième branches, n'est donc pas fondé pour le surplus.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le pourvoi incident, qui est éventuel, la Cour :

REJETTE les pourvois ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens par elle exposés ;

En application de 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 quatorze février deux mille vingt-quatre.