



**Pourvoi n°15-10.203**  
**Arrêt Soc. n° 2013 du 9 novembre 2016**

## **NOTE EXPLICATIVE**

Par l'arrêt ici commenté, la chambre sociale de la Cour de cassation exerce un contrôle de proportionnalité entre l'atteinte à la vie personnelle du salarié et le droit à la preuve.

La subordination inhérente au contrat de travail n'a pas pour effet de priver le salarié des droits fondamentaux attachés à sa personne. L'article L. 1121-1 du code du travail pose ainsi la règle selon laquelle « 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 ». Dans ce cadre légal, la jurisprudence, notamment celle de la Cour de cassation, reconnaît un droit du salarié au respect de sa vie personnelle (Soc., 14 mai 1997, pourvoi n° 94-45.473, Bull. 1997, V, n° 175). Cette notion recouvre à la fois la vie privée du salarié mais également ses libertés civiles et civiques.

L'article 9 du code de procédure civile, qui impose à chacune des parties au procès civil de prouver les faits qu'elle allègue au soutien de sa prétention, précise que cette preuve doit être rapportée « conformément à la loi ». Ainsi, la Cour de cassation refuse d'admettre, à titre de preuve, des éléments contenant des informations relevant de la vie privée ou qui ont été obtenus par un procédé y portant atteinte (Soc., 22 mars 2011, pourvoi n° 09-43.204, portant sur l'enregistrement d'une conversation téléphonique privée à l'insu du salarié).

S'agissant des mesures d'instruction in futurum, la jurisprudence de la Chambre sociale retenait jusqu'à présent que la vie personnelle du salarié ne constituait pas un obstacle à une communication de pièces lorsque celle-ci procédait d'un motif légitime et était nécessaire à la protection des droits de la partie qui sollicitait cette communication (Soc., 19 décembre 2012, pourvois n° 10-20.526 et 10-20.528, Bull. 2012, V, n° 341).

Il est cependant apparu à la Cour de cassation que la question de l'articulation entre les nécessités de la preuve et le respect dû à la vie privée devait être examinée à la lumière de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme. Cette juridiction a en effet reconnu, sur le fondement de l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, « le droit d'une partie à un procès de se voir offrir une possibilité raisonnable de présenter sa cause - y compris ses preuves » (CEDH, 27 octobre 1993, Bombo Beheer B.V. c/ Pays-Bas, série A, n° 274, § 33 ; CEDH, 13 mai 2008,

N.N. et T.A. c/ Belgique, n° 65097/01, §42), ou, autrement dit, un « droit à la preuve » (CEDH, 10 octobre 2006, L.L. c/ France, n° 7508/02, § 40). Elle a, de la sorte, invité les juges nationaux « à aborder la recevabilité d'un mode a priori inadmissible ou suspect à travers le prisme d'un rapport de proportionnalité entre les intérêts que le secret protège et ceux à la satisfaction desquels il fait obstacle, dès lors que, dans cette mise en balance, l'atteinte au secret paraît moindre, et constituer le seul moyen de faire triompher une légitime prétention de fond » (Rapport annuel 2012 de la Cour de cassation, La preuve, p. 329).

La Cour de cassation procède à un tel contrôle de proportionnalité, en affirmant que le droit à la preuve ne peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie privée qu'à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi (1<sup>ère</sup> Civ., 25 février 2016, pourvoi n° 15-12.403, en cours de publication).

Dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 9 novembre 2016, à la demande d'un syndicat, un juge des référés avait interdit à une société d'employer des salariés le dimanche dans des établissements qu'elle exploitait dans la région parisienne. Cette interdiction était assorti d'une astreinte par infraction constatée.

Le syndicat a de nouveau saisi le juge des référés pour voir constater l'emploi par la société de salariés le dimanche dans certains de ses établissements et obtenir notamment la liquidation de l'astreinte et la condamnation de la société à lui verser une somme provisionnelle à titre de dommages et intérêts.

La cour d'appel a écarté certains éléments de preuve produits par le syndicat à l'appui de ses demandes, en particulier des décomptes du temps de travail hebdomadaire des salariés, des plannings, des contrats de travail à temps partiel de salariés mentionnant les horaires effectués le dimanche, des lettres de salariés s'étant déclarés volontaires pour travailler le dimanche et des bulletins de paie. Ces documents avaient pu être consultés par un délégué du personnel dans les locaux de la société en application des dispositions de l'article L. 3171-2 du code du travail. La cour d'appel a retenu que le droit de consultation prévu par ce texte était exclusif de toute appropriation, notamment par copie ou par photographie, et que la photographie de documents contenant des données personnelles sur les salariés, sans qu'il soit justifié de l'accord des intéressés, n'était pas un moyen de preuve légalement admissible.

Ce raisonnement est censuré par la Cour de cassation.

En premier lieu, la Chambre sociale retient que l'article L. 3171-2 du code du travail, qui autorise les délégués du personnel à consulter les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, n'interdit pas à un syndicat de produire ces documents en justice. Elle affirme que la copie de documents que les délégués du personnel ont pu consulter en application de ce texte constitue un moyen de preuve licite. Cette solution se justifie par la nécessité de permettre aux syndicats d'exercer la mission de défense des droits et intérêts des salariés dont ils sont investis.

En second lieu, la Chambre sociale procède à un contrôle de proportionnalité entre l'atteinte à la vie personnelle des salariés et le droit à la preuve. Se fondant sur les articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, elle pose le principe selon lequel le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle du salarié à la condition que cette production soit nécessaire à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi. Tel était le cas en

l'espèce, les documents litigieux ayant été obtenus par un délégué du personnel dans l'exercice de ses fonctions de représentation afin de vérifier si la société respectait la règle légale relative au repos dominical et se conformait aux dispositions d'une décision de justice lui faisant interdiction de faire travailler ses salariés le dimanche.