

LEXBASE HEBDO n° 592 du 27 novembre 2014 - Edition SOCIALE
Réf. : Cass. Soc. 5 novembre 2014, n° Y 13-18.427, FS-P+B.

[Rupture du contrat] Jurisprudence

CONTROLE DE L'ACTIVITE DU SALARIE : LES LIMITES DU DROIT AU RESPECT DE LA VIE PRIVEE

L'arrêt rendu par la chambre sociale le 5 novembre 2014 ne fait pas partie des grandes décisions rendues par la Cour de cassation, mais en le cotant « FS-P+B », la Cour estime que son intérêt est suffisant pour justifier une publication dans le Bulletin des arrêts (P) et être mis à disposition rapide des magistrats du fond *via* son bulletin d'information bimensuel (B). La décision pourra alors servir de guide dans de futurs contentieux et dans la perspective de jurisprudences harmonisées.

L'affaire traite une fois de plus des interférences entre vie privée et vie professionnelle et de la confusion à laquelle donnent lieu les comportements de salariés qui ont parfois du mal à séparer les deux pendant leur temps de travail. Lorsque la vie privée du salarié empiète trop sur sa vie professionnelle et que l'employeur lui en fait reproche, il est classique que ce dernier se réfugie derrière le droit au respect de sa vie privée, qui vaut aussi dans l'entreprise, et qu'il utilise l'artillerie lourde pour se défendre : article 9 du Code civil et article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (droit au respect de la vie privée et familiale). Cette ligne de défense n'est cependant pas sans faille.

Si la Cour de cassation a cédé pendant un temps aux sirènes du salarié citoyen dont le droit au respect de la vie privée doit être absolument et impérativement protégé y compris sur le lieu de travail, elle semble revenir à plus de réalisme lorsqu'elle se trouve confrontée à des cas où le salarié fait entrer avec excès sa vie privée dans l'entreprise au point de nuire au bon fonctionnement de celle-ci. Cette évolution est heureuse dans la mesure où le droit au respect de la vie privée est alors invoqué, non sans mauvaise foi, pour contrer la sanction de comportements déloyaux où une grande part du temps soi-disant de travail est passée à gérer des affaires personnelles.

L'arrêt rendu le 5 novembre 2014, qui valide un licenciement suite à de telles pratiques, est intéressant en ce qu'il montre les limites du droit au respect de la vie privée invoqué dans de telles circonstances. Ce droit en effet ne permet pas toujours au salarié déloyal de se réfugier derrière l'argument de la preuve illicite pour atteinte à la vie privée (I) ni d'éviter la sanction de faits de vie privée venant perturber la vie de l'entreprise (II).

Résumé

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.

Commentaire

I - La preuve de faits de vie privée... sans atteinte à la vie privée du salarié

Les faits. Le salarié concerné a été recruté en 1995 en qualité de contrôleur dans une société travaillant pour un service public de transport. Il est devenu par la suite « chef de contrôle

trafic voyageur ». Quinze ans plus tard, il est licencié pour faute grave, l'employeur lui reprochant divers manquements liés à des défaillances dans le contrôle, ainsi qu'à des détournements de son temps de travail au profit d'activités privées (notamment sa visite d'un magasin Foir'Fouille à des fins personnelles pendant son temps de travail). L'employeur estime que l'abandon de poste au milieu du service ou avant sa fin, constitue une violation manifeste des obligations contractuelles ainsi qu'un manquement à la discipline générale prévue dans le règlement intérieur de la société. Il demande aux juges de constater l'existence d'une faute grave, insistant sur le fait qu'en sa qualité de chef d'équipe, le salarié était tenu d'une obligation de loyauté et de rigueur renforcée.

La preuve des faits. L'originalité des faits tient à la façon dont la preuve des faits reprochés au salarié est rapportée. Un dispositif de surveillance a été organisé par l'employeur, confié à des cadres de la même société, pour observer les équipes de contrôle dans leur travail au quotidien sur toutes les amplitudes et horaires de travail, exclusivement limité au temps de travail. Ce contrôle était semble-t-il destiné à améliorer les conditions de travail des agents, du fait de revendications liées à la pénibilité de celles-ci. Par le biais du rapport « suivi contrôleurs », des rapports journaliers et fiches de fonction, les manquements invoqués contre le salarié sont établis et caractérisés.

L'argument de la preuve illicite balayé par les juges. Le salarié conteste évidemment et de façon assez classique la licéité de cette preuve en se fondant sur trois motifs : l'atteinte à la vie privée (article 9 du Code civil et 8 de la Convention EDH), le caractère disproportionné de la mesure de contrôle et enfin, le fait que la surveillance ait été réalisée à l'insu des salariés (article L. 1121-1 du Code du travail). La Cour de cassation balaye l'ensemble d'un attendu très clair : « *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* ».

Licéité du mode de preuve qui ne porte pas atteinte à la vie privée. L'employeur en l'espèce a été prudent, modéré dans la mise en place de son dispositif de contrôle, et bien lui en a pris. Le contrôle organisé par lui, confié à des cadres, pour observer les équipes de contrôle dans leur travail au quotidien sur les amplitudes et horaires de travail, était en effet limité au temps de travail. En conséquence, il n'impliquait aucune atteinte à la vie privée des salariés observés. Cette modération dans le contrôle permet à l'employeur d'écarter l'argument du salarié, inspiré de la jurisprudence connue de la Cour de cassation sur les filatures¹ : « *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* ». Le contrôle organisé par l'employeur ne constituait 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 et était exclusif de toute filature jusqu'à leur domicile. L'arrêt du 5 novembre 2014 montre ainsi comment la preuve de faits de vie privée gênants pour l'entreprise est possible sans porter atteinte à la vie privée du salarié. Ce qu'il importe de montrer n'est pas tant en effet le fait de vie privée lui-même, que l'interférence de ce fait de vie privée avec la vie professionnelle.

Licéité de modes de preuve qui échappent à l'obligation de transparence. L'arrêt du 5 novembre 2014 rappelle par ailleurs que le simple contrôle de l'activité des salariés par l'employeur ou un service interne à l'entreprise relève de son pouvoir de direction, qu'il est

¹ Cass. soc. 26 novembre 2002, n° 00-42.401.

légitime... et qu'il constitue un mode de preuve licite d'éventuels comportements fautifs, même en l'absence d'information préalable des salariés. La décision rappelle celle du 26 avril 2006 rendue par la même cour : « *La simple surveillance d'un salarié faite sur les lieux de travail par son supérieur hiérarchique, même en l'absence d'information préalable du salarié, ne constitue pas en soi un mode de surveillance illicite* »², ou encore celle du guichetier de la RATP rattrapé par un inspecteur des recettes de la RATP³. Elle rappelle enfin celle rendue le 4 juillet 2012 qui déclare licite le contrôle de l'activité du salarié effectué en interne sans exiger cette fois l'information/consultation du comité d'entreprise⁴ : « *Le simple contrôle de l'activité d'un salarié par l'employeur ou un service interne à l'entreprise est un mode de preuve licite du comportement fautif de l'intéressé, même en l'absence d'information et de consultation préalable du comité d'entreprise* »⁵.

Hors ces situations qui ne traduisent rien d'autre que le pouvoir de direction des entreprises et relèvent des attributions normales de l'employeur et des supérieurs hiérarchiques, la règle d'or doit rester celle de la transparence : la surveillance des salariés doit donner lieu à information et/ou consultation et se faire ouvertement, la loi comme la jurisprudence interdisant les procédés clandestins et les stratagèmes⁶.

II - La sanction de faits de vie privée... portant atteinte à la vie de l'entreprise

Principe : les faits relevant de la vie privée ne peuvent pas donner lieu à sanction disciplinaire. La distinction entre vie privée et vie professionnelle du salarié domine tout le droit disciplinaire qui ne concerne que les fautes commises dans le cadre de la vie professionnelle. *A contrario*, les actes de vie privée échappent en principe à l'autorité de l'employeur, sans pouvoir faire l'objet de sanction disciplinaire. La jurisprudence est constante lorsque les faits reprochés au salarié sont commis *hors du temps et du lieu du travail*. En revanche, lorsque ces actes de vie privée s'expriment dans l'entreprise ou au temps de travail, brouillant les frontières entre domaines privé et professionnel, la question de leur sanction est nécessairement plus complexe.

Exception : les faits de vie privée qui se rattachent à la vie de l'entreprise ou portent manquement aux obligations contractuelles peuvent donner lieu à sanction disciplinaire. La Cour de cassation admet depuis plusieurs années que des faits de vie privée se rattachant à la vie de l'entreprise puissent être sanctionnés par l'employeur sur le terrain disciplinaire⁷. Mais cette jurisprudence est critiquée en raison du caractère flottant du critère du rattachement et de fait, du risque d'empiètement du pouvoir patronal sur la vie privée du salarié⁸. Les juges

² Cass. soc. 26 avril 2006, n° 04-43.582 (supérieur hiérarchique témoin de tentative de vol par un salarié).

³ Cass. soc. 3 mai 2007, n° 05-44.612.

⁴ « Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés » (C. trav., art. L2323-32, alinéa 3) ; « Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail » (C. trav., art. L2323-13).

⁵ Cass. soc. 4 juillet 2012, n° 11-14.241.

⁶ Y. Struillou, La surveillance du salarié, Rencontres de la chambre sociale 2013, Bulletin d'information de la Cour de cassation n° 787 du 15 septembre 2013.

⁷ Cass. soc. 2 décembre 2003, n° 01-43.227 ; Soc. 19 mars 2008, n° 06-45.212 (retrait du permis de conduire pour alcoolémie en dehors du temps de travail, pour un salarié affecté à la conduite de véhicules) ; Soc. 10 décembre 2008, n° 07-41-820 (propos injurieux tenus contre l'employeur en dehors de l'entreprise mais devant des personnes que le salarié était chargé d'encadrer).

⁸ J. MOULY, « Le licenciement du salarié pour des faits relevant de sa vie personnelle : le retour discret de la perte de confiance », *Dr. soc.* 2006, 839 ; Ch. VIGNEAU, « Le rattachement de faits de vie personnelle à la vie

se sont donc orientés vers un autre critère : « *un motif tiré de la vie personnelle ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail* »⁹. La solution présente l'avantage de ramener les discussions sur le terrain contractuel. Elle propose un critère plus sûr comparé à celui du rattachement à la vie de l'entreprise, et elle est en correspondance avec la notion de faute disciplinaire qui est précisément définie comme une faute contractuelle¹⁰. Autre intérêt, cette solution est également mise en œuvre à la fois par la Cour de cassation et par le Conseil d'Etat¹¹.

Sanction disciplinaire fondée sur une faute grave. C'est bien ce critère du manquement aux obligations contractuelles qui est invoqué en l'espèce par l'employeur pour justifier le licenciement pour faute grave : « *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 prévue dans le règlement intérieur de la société* ». Les faits rapportés, qui révèlent des interférences manifestes entre vie privée et vie professionnelle nuisibles au bon fonctionnement de l'entreprise (à la qualité des contrôles qui constituent son cœur d'activité) sont qualifiés de manquement contractuel, ouvrant à l'employeur la possibilité d'une sanction disciplinaire. L'obligation dont le manquement est reproché au salarié est semble-t-il l'obligation de loyauté¹². Ce pourrait être aussi bien l'obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi qui a l'avantage d'offrir une assise textuelle¹³.

Faute grave requalifiée en cause réelle et sérieuse. Ce n'est pourtant pas la faute grave qui sera retenue par les juges comme fondement de la sanction : « *en l'espèce, au vu des pièces produites par l'employeur, les manquements invoqués contre le salarié sont établis et caractérisés... 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...* ». Les juges du fond ont finalement accordé les « circonstances atténuantes » au salarié sur la base semble-t-il de trois critères : l'aveu des faits, son ancienneté dans l'entreprise (15 ans) et l'absence d'antécédents disciplinaires. La faute grave se trouve ainsi requalifiée en cause réelle et sérieuse... tout en restant sur le terrain disciplinaire.

Possibilité de sanction non disciplinaire. Cette requalification à la baisse des faits reprochés au salarié fournit l'occasion de rappeler que le licenciement du salarié pour des faits de vie privée est également possible, toujours par exception, sur le terrain non disciplinaire mais

professionnelle : la Cour de cassation persiste », *Dr. soc.* 2008, 818 ; P. ADAM, La vie personnelle, une forteresse et quelques souterrains, *RDT* 2011, p. 116.

⁹ Soc. 23 juin 2009, *Intartaglia*, n° 07-45.256 ; Soc. 3 mai 2011, n° 09-67.464. F. CHAMPEAUX, « De la frontière entre la vie personnelle et la vie professionnelle », *SSLamy* n° 1492, p. 12 ; Cass. soc. 8 novembre 2011, obs. L. CASAUX-LABRUNEE, « Quand le salarié confond vie personnelle et vie professionnelle », *Lexbase hebdo*, n° 463 du 24 novembre 2011, éd. soc

¹⁰ Droit du travail, Précis Dalloz, 25^{ème} édition, n° 661.

¹¹ CE 15 décembre 2010, n° 316856, *Renault* : « un agissement du salarié intervenu en dehors de son contrat de travail ne peut motiver un licenciement pour faute, sauf s'il traduit la méconnaissance par l'intéressé d'une obligation découlant de ce contrat » (à propos de la suspension hors travail du permis de conduire concernant un salarié recruté sur un emploi de chauffeur), *JCP G* 2011, p. 353, note J MOULY ; P. ADAM, op. cit. ; v. également les conclusions de G. DUMORTIER, *RDT* 2011, p. 99.

¹² CA Limoges, 23 février 2009, n° 08-01112 (envoi par le salarié de messages électroniques à l'ensemble de ses collègues pour critiquer l'employeur, les inciter à des actions en justice et à la signature d'une pétition contre lui).

¹³ C. trav., art. L. 1222-1. Ch. VIGNEAU, « L'impératif de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail », *Dr. soc.* 2004, 706.

seulement lorsque ces faits causent un « trouble objectif à l'entreprise »... une construction jurisprudentielle qui reste également à peaufiner¹⁴.

Décision

Cass. Soc. 5 novembre 2014, n° Y 13-18.427, FS-P+B ([N° Lexbase :](#)

Rejet, Cour d'appel de Versailles (19^{ème} chambre) 28 mars 2013.

Textes visés : néant

Mots-clés : Licenciement – faute grave - pouvoir disciplinaire – contrôle des salariés – preuve licite.

Liens base :

Lise Casaux-Labrunée, Professeur à l'Université Toulouse 1 Capitole

¹⁴ L. CASAUX-LABRUNEE, Vie privée des salariés et vie de l'entreprise, Dr. soc. 2012, 331.