

DROIT SOCIAL : DECRYPTAGE DE L'ACTU ! # 5

Un employeur peut-il se prévaloir de preuves issues d'un dispositif de contrôle illicite pour établir la faute d'un salarié ?

En vertu de son pouvoir de direction, l'employeur est en droit de **contrôler et de surveiller** l'activité des salariés pendant le temps de travail. Pour être recevable, les dispositifs de contrôle (**badgeage, vidéosurveillance, géolocalisation...**) doivent respecter un certain nombre de **principes et conditions**, notamment :

- **Principe de proportionnalité** de l'article L 1121-1 du Code du travail protégeant les droits des personnes et leurs libertés individuelles et collectives ;
- **Information préalable** des salariés ;
- **Information et de consultation** préalable du CSE.

En principe, en cas de non-respect, la preuve tirée d'un dispositif de contrôle ou de surveillance illicite ne peut être produite en justice.

Néanmoins, depuis plusieurs années, la Cour de cassation admet que, sous certaines conditions, la preuve obtenue par un **dispositif de contrôle illicite** puisse être recevable devant les juridictions, si elle est **indispensable à l'exercice du droit de la preuve et si l'atteinte est strictement proportionnée au but poursuivi, ce qui revient à mettre en balance le droit au respect de la vie personnelle du salarié et le droit à la preuve de l'employeur.**

Dans une série d'arrêts de mars 2023, la Cour de cassation rappelle les règles de recevabilité de moyen de preuve tiré de dispositif de contrôle illicite :

Dans la première affaire, la Cour d'appel avait considéré que le licenciement d'un salarié motivé par un système de contrôle détourné, était sans cause réelle et sérieuse, dans la mesure où il était fondé sur un mode de preuve illicite - en l'espèce, un **système de badgeage** utilisé pour contrôler les horaires du salarié.

Pour la Cour de cassation, la Cour d'appel aurait dû vérifier si **la preuve litigieuse n'était pas indispensable à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur et si l'atteinte à la vie personnelle du salarié n'était pas strictement proportionnée au but poursuivi.**

Aussi, elle a jugé que bien que les données démontrant la faute du salarié aient été collectées par un dispositif de badgeage illicite, leur production en justice présentait un **caractère indispensable**, alors la **preuve était recevable.**

Cass. soc., 8 mars 2023, n°21-20.798

1

2

Dans la seconde affaire, la Cour de cassation a jugé que le régime dérogatoire de recevabilité d'un moyen de preuve illicite n'est pas applicable lorsque la preuve avait été obtenue en **violation des dispositions du Code de procédure pénale** et que l'employeur s'était engagé à **ne pas utiliser ce dispositif** dans un but disciplinaire.

Cass. soc., 8 mars 2023, n°20-21.848

Dans la troisième affaire, l'employeur a licencié un salarié pour faute grave sur la base de preuves tirées d'un **système de vidéosurveillance** installé dans l'entreprise sans que les salariés n'aient été informés sur sa finalité.

L'employeur a fait valoir devant la Cour de cassation que les enregistrements litigieux ont permis de confirmer les soupçons de vols révélés par un audit (non-produit).

Or, la Cour en a déduit alors que la **production des enregistrements litigieux n'était pas indispensable à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur** puisque celui-ci disposait d'un **autre moyen de preuve qu'il n'avait pas versé aux débats.**

Cass. soc., 8 mars 2023, n°21-17.802

3

4

Dans la dernière affaire, un salarié conducteur de transport scolaire a été licencié pour avoir **utilisé le véhicule de l'entreprise à des fins personnelles en dehors de son temps de travail.** Une utilisation abusive attestée par le système de **géolocalisation** mis en place dans le véhicule dont le salarié n'avait nullement connaissance.

L'employeur affirmait que même illicite, le **système de géolocalisation était le seul moyen qu'il détenait pour prouver la faute du salarié.**

La Cour de cassation a rejeté l'argument de l'employeur en considérant qu'il disposait déjà de relevés individuels pour contrôler au quotidien le temps de travail du salarié. Elle en a déduit que les **données du système de géolocalisation du véhicule, non indispensables au contrôle du temps de travail, ne pouvaient servir de preuve au licenciement qui était donc sans cause réelle et sérieuse.**

Cass. soc., 22 mars 2023, n°21-20.852