

Sur le moyen unique :

Vu les articles 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du Code civil, 9 du nouveau Code de procédure civile et L. 120-2 du Code du travail ;

Attendu qu'il résulte de ces textes qu'une filature organisée par l'employeur pour contrôler et surveiller l'activité d'un salarié constitue un moyen de preuve illicite dès lors qu'elle implique nécessairement une atteinte à la vie privée de ce dernier, insusceptible d'être justifiée, eu égard à son caractère disproportionné, par les intérêts légitimes de l'employeur ;

Attendu que Mme M. a été engagée le 6 janvier 1993, en qualité de déléguée spécialiste exclusif par la société Lederlé, aux droits de laquelle vient la société Wyeth-Lederlé, exploitant un laboratoire pharmaceutique ; qu'elle devait exercer son activité dans un secteur géographique déterminé selon les fonctions définies par l'article 1^{er} de l'avenant relatif aux visiteurs médicaux de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique ; qu'elle a été licenciée pour faute grave par lettre du 10 juillet 1997 aux motifs de fausses déclarations de frais révélées à la suite d'un contrôle effectué par un supérieur hiérarchique qui s'est posté à proximité de son domicile ;

Attendu que pour dire que le licenciement de la salariée procédait d'une faute grave et rejeter ses demandes, la Cour d'appel énonce que le moyen tiré du caractère illicite du contrôle de l'activité de la salariée effectué par son supérieur hiérarchique qui s'est posté à proximité du domicile de la salariée les 12 et 13 juin 1997 doit être écarté, que le rapport de contrôle établi par ce supérieur qui se borne à relater les allées et venues de la salariée, s'il ne suffit pas à prouver l'existence de la faute imputée à la salariée, d'autant qu'il ne peut lui être attachée que la valeur probante d'une attestation, autorisait l'employeur à douter de la sincérité des comptes rendus de sa déléguée et partant à vérifier objectivement les allégations de celle-ci ; qu'elle ajoute que l'employeur a loyalement communiqué à la salariée la teneur des constatations de son supérieur hiérarchique dès qu'il en a été destinataire et qu'il est établi que confrontée à ces constatations la salariée n'a pu réaliser les visites figurant dans ses rapports d'activité et a fait de fausses déclarations d'activité et de frais professionnels ; qu'elle en conclut que la salariée a violé une obligation essentielle tant de la convention collective applicable que de son contrat de travail et a rendu impossible la poursuite de la relation contractuelle même pendant la durée du préavis ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'employeur ne pouvait se fonder pour retenir l'existence d'une faute grave de la salariée sur le rapport établi par son supérieur hiérarchique dressé à la suite d'une filature, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse.

(MM. Sargos, prés. - Merlin, rapp. - Duplat, av. gén. - SCP Vier et Barthelemy, SCP Bachelier et Potier de la Varde)

NOTE. – Si l'employeur tire de son pouvoir de direction le droit de contrôler et de surveiller ses salariés et de sanctionner les manquements qu'il constate dans l'exécution de leur travail, la preuve de l'existence de ces manquements suppose qu'elle soit faite par des moyens légalement admissibles. En particulier les moyens de contrôle doivent avoir été soumis au Comité d'entreprise et faire l'objet quant à leur nature et leur existence d'une information aux salariés concernés (voir comme exemple d'application de ces principes : F. Saramito, Le contrôle de l'activité des salariés par télésurveillance, Dr. Ouv. 1995, p. 515 ; CA Paris 19 mars 2002 D. 2003 Somm. p. 1533 n. L. Marino).

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Salariée soupçonnée de mensonge quant à la réalité des prospections de clientèle qui lui incombent – Défaut d'accomplissement révélé par une filature organisée et exercée par son supérieur hiérarchique – Moyen de preuve illicite insusceptible d'établir l'existence d'une faute grave justificative du licenciement de l'intéressé.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
26 novembre 2002

M. contre Sté Wyeth-Lederlé

Autrement dit l'employeur ne saurait arguer d'une faute du salarié en le surveillant à son insu ou en le mettant dans une situation telle qu'elle provoquera nécessairement la faute.

La filature du salarié hors de l'entreprise constitue un des moyens de preuve que la jurisprudence considère comme illicite. Ces pratiques concernent les salariés dont l'activité est autonome dans ses modes de réalisations : représentants de commerce, visiteurs médicaux comme en l'espèce, pour lesquels contrôle et surveillance ne peuvent s'exercer sur le lieu du travail.

Dans un précédent arrêt en date du 22 mai 1995 (RJS 1995 n° 757 p. 989) la Chambre sociale de la Cour de cassation avait déjà décidé à propos d'un vendeur technico-commercial que l'employeur avait fait suivre par un détective privé « *que les comptes rendus de filatures constituaient un mode de preuve illicite* » qui devaient être écartés parce qu'ils n'avaient pas été préalablement portés à la connaissance du salarié, la filature ayant eu lieu à son insu.

L'arrêt du 26 novembre 2002 ci-dessus rapporté (l'Avis de l'avocat général a été publié : RJS 2003 p. 104) donne un fondement plus large à l'illégalité du procédé en visant expressément l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du Code civil, 9 du nouveau Code de procédure civile et L. 120.2 du Code du travail et en ne se bornant pas au seul caractère clandestin du procédé.

« Attendu qu'il résulte de ces textes qu'une filature organisée par l'employeur pour contrôler et surveiller l'activité d'un salarié constitue un moyen de preuve illicite dès lors qu'elle implique nécessairement une atteinte à la vie privée de ce dernier, insusceptible d'être justifiée, eu égard à son caractère disproportionné, par les intérêts légitimes de l'employeur. »

Ainsi, l'illégalité reprochable au procédé ne résulte pas seulement du défaut d'information préalable, violation de l'obligation d'exécution de bonne foi que l'article 1134 du Code civil fait peser sur les parties, mais repose sur l'atteinte susceptible d'être apportée aux droits et libertés du salarié et en particulier au respect de sa vie privée ; le rapprochement avec la méthode utilisée dans l'arrêt *Nikon*, concernant l'usage partiellement détourné de moyens mis à disposition par l'employeur, est patent (Cass. Soc. 2 oct. 2001 Dr. Ouv. 2002 p. 77 n. A. de Senga). Il est bien certain que l'observation à tout moment de la journée de l'activité d'un individu alors que cette activité n'est pas nécessairement d'ordre professionnel implique comme le souligne l'arrêt, une réelle atteinte ne répondant pas au critère de professionnalité et aux justifications exigés par l'article L. 120.2.

A rapprocher : Conseil de prud'hommes de Grenoble (Ind. départ.) 21 janv. 2002 Dr. Ouv. 2003 p. 204.

Francis Saramito