

CONTRAT DE TRAVAIL – Informatique et libertés – Enregistrement des entrées/sorties du personnel – Traitement automatisé de données personnelles – Absence de déclaration à la CNIL – Refus de badger du salarié – Faute (non).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 6 avril 2004
Honeywell Longlaville SA contre P.

Attendu que la société Allied signal industrial Fibers, devenue par la suite Honeywell Longlaville, et ci-après dénommée la société, a mis en oeuvre un système de badges géré par des moyens automatisés et permettant d'identifier les salariés à leur entrée et à leur sortie des locaux de l'entreprise, mais que le traitement automatisé aboutissant à la mise en place de ce système n'a fait l'objet d'une déclaration à la Commission nationale de l'informatique et des libertés que le 17 juillet 2000, étant précisé qu'une disposition du règlement intérieur de la société, portée à la connaissance de tous les salariés, leur faisait obligation d'utiliser le badge ; que M. P., salarié de la société depuis 1993, a été licencié le 30 avril 1998 en raison de son refus à 19 reprises entre février et avril 1998 d'utiliser son badge à la sortie de l'entreprise ; que l'arrêt attaqué (Nancy, 25 juin 2001) a dit que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse en raison du défaut de déclaration du traitement à la Commission nationale de l'informatique et des libertés ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir ainsi statué alors, selon le moyen, que l'employeur peut mettre en oeuvre un dispositif de contrôle électronique d'entrée et de sortie du personnel à la condition d'en informer préalablement les salariés concernés ; que pour déclarer le licenciement de M. P. dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a retenu que le procédé de badgeage obligatoire à

l'entrée et à la sortie de l'usine n'a été enregistré par la CNIL que le 17 juillet 2000, soit plus de deux ans après le licenciement, de sorte que cette violation de l'article 16 de la loi du 7 janvier 1978 privait l'employeur de la possibilité d'opposer au salarié le non respect du règlement intérieur sur ce point ; qu'en statuant par ce motif inopérant quand il résultait de ses propres constatations que M. P. ne contestait pas avoir eu préalablement connaissance de ce mode de contrôle des entrées et des sorties du personnel, la cour d'appel a violé les articles L. 121-8 et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Mais attendu qu'il résulte de la combinaison des articles 16, 27 et 34 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, 226-16 du Code pénal, L. 121-8 et L. 432-2-1 du Code du travail, qu'à défaut de déclaration à la Commission nationale de l'informatique et des libertés d'un traitement automatisé d'informations nominatives concernant un salarié, son refus de déférer à une exigence de son employeur impliquant la mise en oeuvre d'un tel traitement ne peut lui être reproché ; que le moyen ne peut dès lors être accueilli ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

(M. Sargos, prés. - Mme Slove, rapp. - M. Collomp, av. gén. - SCP Parmentier et Didier, av.)

NOTE.

Que le salarié doit obéir aux ordres qui lui sont donnés par son employeur, voilà un point qui n'est pas discutable (1). La règle se justifie par l'état de subordination dans lequel est placé le travailleur. En légitimant cette subordination, le système juridique consacre nécessairement le pouvoir pour l'employeur de donner des ordres au salarié et de prononcer des sanctions en cas de manquement à ses directives. Subordination et pouvoir sont, chacun le sait, les deux faces de la même médaille. Mais si le salarié "*est là pour exécuter les instructions qui lui sont données, non les discuter*" (2), il n'en conserve pas moins des possibilités de "résistance légitime". Il est en effet des cas où le salarié en refusant d'obéir à un ordre de son employeur ne commet aucune faute (3). Il ne fait ainsi aucun

(1) M. Despax, "L'évolution du rapport de subordination", Dr. Soc. 1982, p. 13 : le droit de l'employeur de donner des ordres aux salariés "est de l'essence même du contrat de travail".

(2) J. Pélessier, "Le recours à la négociation individuelle : les accords de rupture des contrats de travail", Dr. Soc. 1987, p. 479.

(3) N. Baudson, *Le domaine réservé du salarié dans le rapport de subordination*, Thèse 2000, Université des sciences sociales de Toulouse I.

doute qu'un salarié peut légitimement s'opposer à un ordre illégal (4), abusif (5), ou contraire aux stipulations de son contrat individuel de travail.

De cette possibilité de résistance légitime aux ordres de l'employeur, l'arrêt du 6 avril 2004 (PBRI) nous fournit une nouvelle – et inédite – illustration. Cette décision mérite d'autant plus de retenir l'attention qu'elle est relative à l'application dans les relations de travail de la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, texte sur lequel la Chambre sociale de la Cour de cassation n'a eu, jusqu'ici, que rarement l'occasion de se prononcer.

Dans cette affaire, l'employeur avait installé et mis en oeuvre un système de badgeage géré par des moyens automatisés, permettant d'identifier les salariés à leur entrée et à leur sortie des locaux de l'entreprise. Le règlement intérieur de l'entreprise, porté à la connaissance de tous les salariés, leur faisait obligation d'utiliser ce système. Pourtant, à de nombreuses reprises (dix-neuf exactement), M. P. refusa d'utiliser son badge à la sortie de l'entreprise. Son attitude devait conduire l'employeur à le licencier pour faute. Saisie du litige, la Cour d'appel de Nancy donnait tort à l'employeur, considérant que faute pour l'employeur d'avoir déclaré le système de badgeage à la CNIL – il ne l'a été que deux ans après le licenciement du salarié – le refus du salarié de l'utiliser était justifié et ne pouvait donc pas constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement (6). L'employeur formait alors un pourvoi en cassation, rejeté par l'arrêt ici commenté.

La question mise en débat dans cette affaire est celle des conséquences "civiles" de l'absence de déclaration à la CNIL d'un traitement automatisé d'informations nominatives.

La lecture de l'article 16 de la loi de du 6 janvier 1978, qui impose cette déclaration, ne renseigne guère sur ces conséquences. Des formules employées, on ne peut tirer qu'un enseignement certain, d'ordre chronologique : la déclaration du traitement automatisé à la CNIL doit être faite avant la mise en oeuvre de ce traitement. Certes, la Cour de cassation a déjà précisé qu'en omettant de déclarer un traitement automatisé à la CNIL l'employeur commet une faute, qui, si elle a causé aux salariés (ou à un syndicat) un préjudice, leur ouvre droit à des dommages-intérêts (7). C'est là une application classique des règles de la responsabilité civile délictuelle. Reste à savoir si d'autres effets que celui-là peuvent être tirés d'un défaut de déclaration. Certains juges du fond l'ont admis dans le cadre du contentieux de la preuve, interdisant à un employeur, ayant omis de procéder à la déclaration préalable à la CNIL d'un traitement automatisé, d'invoquer à l'appui de ses prétentions des éléments de preuve tirés d'un tel dispositif (8).

Mais c'est sous un tout autre angle que la question se voit posée dans l'arrêt du 6 avril. Il s'agissait dans cette affaire de savoir si l'absence de déclaration d'un traitement automatisé d'informations nominatives autorisait ou pas le salarié à résister à un ordre de son employeur impliquant la mise en oeuvre d'un tel dispositif. En d'autres termes, il s'agissait pour les juges de se prononcer sur les incidences de la déclaration à la CNIL sur l'exercice par l'employeur de son pouvoir de direction.

Dans une formule tranchante, et sur le fondement d'un bouquet (bien garni) de textes (9), puisés dans pas moins de trois sources différentes, la Cour de cassation juge qu'"à défaut de déclaration à la Commission nationale de l'informatique et des libertés d'un traitement automatisé d'informations nominatives concernant un salarié, son refus de déférer à une exigence de son employeur impliquant la mise en oeuvre d'un tel traitement ne peut lui être reproché". C'est dire là que l'obligation de déclaration imposée par l'article 16 de la loi de 1978 "conditionne" le pouvoir pour l'employeur de mettre en place un traitement automatisé d'informations nominatives.

La solution mérite d'être approuvée. Elle se rattache sans aucun doute au mouvement de promotion des droits fondamentaux de la personne dans les rapports de travail entamé il y a plus de vingt ans maintenant. Pour s'en

(4) Pour une illustration récente : Cour d'appel de Rennes, 16 mars 2004, n° 03/03279 (hypothèse d'une entreprise qui ne respecte pas la loi Evin).

(5) M. Despax, art. précité, p. 13 : "comme tout autre droit, celui de donner des ordres est susceptible d'abus" ; voir par exemple, la jurisprudence relative à la mise en oeuvre des clauses de mobilité : T. Mylonas, "La clause de mobilité au regard de la notion d'abus de droit : analyse de la jurisprudence récente", JSL 9 avril 2002, n° 99, p. 4.

(6) Cour d'appel de Nancy, 25 juin 2001, Dr. Ouv. 2002, p. 548, note M. Cohen.

(7) Cass. Soc. 7 juin 1995, Bull. civ., V, n° 184.

(8) C. app. Paris, 21^e Ch. A, 7 mars 1997, Petites affiches, 29 juillet 1998, n° 90 ; voir aussi, C. app. Nancy, 25 juin 2001, Juris-Data n° 2001-145997. Mais la Cour de cassation (15 mai 2001, Bull. civ. V, n° 168) admet que l'employeur, comme tout titulaire d'une ligne téléphonique, demande à l'opérateur un relevé détaillé des communications téléphoniques ; sur ces aspects, I. de Benalcazar, "Traitement des données informatiques à caractère

personnel au regard du droit du travail", TPS, avril 2002, p. 6 ; voir aussi, H. Bouchet (vice-président délégué de la CNIL), *La cyber-surveillance des salariés dans l'entreprise*, Rapport de la CNIL, mars 2001, publié dans BS 7/01, p. 339 : lorsque la preuve d'un comportement fautif du salarié "est issue d'un traitement automatisé d'informations nominatives mis en place dans l'entreprise même, la licéité de la preuve est alors subordonnée à celle du traitement, c'est-à-dire, au regard de la loi du 6 janvier 1978, à la déclaration préalable de ce traitement à la CNIL et à l'information préalable des salariés". Le rapport 2004 sur ce thème sera prochainement reproduit dans le *Droit Ouvrier*.

(9) La mobilisation de certains de ces textes peut *a priori* étonner. L'on songe ici d'abord aux articles L 121-8 et L 432-2-1 du Code du travail. Alors que le premier impose à l'employeur d'informer préalablement et individuellement chaque salarié de la mise en place d'un système permettant de surveiller leur activité, le second l'oblige à informer et consulter le comité d'entreprise sur la mise en place de ce système. Autant d'aspects dont il n'était nulle question dans l'affaire qui nous intéresse ici.

convaincre, il faut se souvenir de la finalité même de la loi de 1978 (10) et des garanties qu'elle reconnaît aux personnes concernées par la mise en place de traitement automatisé d'informations nominatives (11). En effet, ces garanties – dont la déclaration préalable est une pièce importante (12) – qui bornent le pouvoir de l'employeur de mettre en place des systèmes de traitement automatisé de données nominatives se justifient essentiellement par le fait que de tels dispositifs sont de nature à porter des atteintes graves aux libertés fondamentales des personnes et à leur dignité (13). Ainsi, un système de badgeage (dès lors du moins qu'il implique comme en l'espèce un traitement nominatif) peut permettre des atteintes aux libertés par l'enregistrement et le recoupement des informations qu'il permet de traiter. Le badge – surtout s'il est "multifonction" (14) – peut en effet devenir une sorte "d'émanation de la vie privée", "un dossier électronique, véritable appendice de la personnalité d'un individu" (15).

A travers cet arrêt (et ceux relatifs aux questions de preuve), les juges envoient aux employeurs un message fort : la déclaration préalable à la CNIL n'est pas une "simple formalité" dont ils pourraient se dispenser à bon compte. Message important – et dont l'intérêt ne devrait pas être remis en cause par la refonte de la loi de 1978 actuellement en discussion devant le parlement (16) – à un moment où le nombre de traitements non déclarés est encore, sans aucun doute, considérable (17).

Patrice Adam, Maître de Conférences à l'Université Nancy 2, Chercheur au CERITCRDP

(10) La loi du 6 janvier 1978 a eu pour principale ambition "d'aborder l'ensemble des problèmes que pose l'utilisation de l'informatique au regard de toutes les libertés" (A. Mole, "Au-delà de la loi informatique et libertés", Dr. Soc. 1992, p. 603 ; du même auteur, "Informatique et libertés du travail : les nouveaux enjeux", Dr. Soc. 1990, p. 59 ; J. Frayssinet, "Nouvelles technologies et protection des libertés dans l'entreprise", Dr. Soc. 1992, p. 596), et de reconnaître des droits nouveaux aux citoyens (et par la même aux salariés) pour préserver ses libertés individuelles fondamentales (C. Lenoir, B. Wallon, "Informatique, travail et libertés", Dr. Soc. 1988, p. 213).

(11) J. Frayssinet, P. Kayser, "La loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et le décret du 17 juillet 1978", RDP 1979, p. 629 ; S. Lefebvre, *Nouvelles technologies et protection de la vie privée en milieu de travail en France et au Québec*, PUAM 1998.

(12) Cette déclaration a "pour objectif, d'une part, de permettre le contrôle du respect de la loi par la CNIL et, d'autre part, de faire apparaître leur [les traitements automatisés d'informations nominatives] existence, leur contenu et leur finalité pour les personnes éventuellement concernées ou pour le public, afin de rendre possible un contrôle individuel ou collectif, politique ou social" (J. Frayssinet, *Informatique, fichiers et libertés*, Paris, Litec 1992, p. 64). Elle peut ainsi permettre de rendre plus "effectifs" certains droits individuels consacrés par la loi, comme par exemple les droits d'accès et de rectification (prévus par les articles 27 et 34 de la loi de 1978 visés par la Cour de cassation dans son arrêt du 6 avril). L'incrimination pénale (article 226-16

du Code pénal également visé par la Cour de cassation) et l'importance des sanctions prévues (trois ans d'emprisonnement et 45000 euros d'amende) signalent d'ailleurs les enjeux considérables attachés à la déclaration préalable instaurée par la loi de 1978.

(13) L'article 1^{er} de la loi de 1978 l'expose solennellement en déclarant que l'informatique "ne doit porter atteinte ni à l'identité humaine, ni aux droits de l'homme, ni à la vie privée, ni aux libertés individuelles ou publiques".

(14) On désigne là un dispositif qui peut servir à contrôler l'accès à l'entrée de certains locaux, à gérer les temps de présence des salariés, mais aussi à gérer l'accès au restaurant d'entreprise et à servir de système de paiement.

(15) A. Bensoussan, "Vie privée et prison informationnelle", *La vie judiciaire*, 1994, n° 2536, p. 3.

(16) Mais il est vrai que la mise en place (proposée par le Sénat en première lecture et reprise par l'assemblée nationale en seconde lecture) de "correspondants à la protection des données", dont le succès semble assuré, se traduira par une diminution importante du nombre de traitements automatisés devant être déclarés à la CNIL.

NDLR : le Sénat a procédé à l'adoption définitive de cette loi controversée le 15 juillet 2004 (v. l'étonnante "mise au point" (sic) du président de la CNIL diffusée le 20 juillet sur le site de l'institution).

(17) Voir, G. Braibant, *Données personnelles et société de l'information*, Rapport au Premier ministre, la Documentation Française, 1998.