

Information, consultation et déclaration préalables obligatoires portant sur les mécanismes de contrôle de l'activité des salariés

par Arnaud de Senga, DEA de droit social

PLAN

I. La mise en œuvre de la loi *Informatique et libertés*

- A. Les situations susceptibles d'être encadrées par la loi de 1978
- B. Formalités préalables à la mise en œuvre des traitements
- C. Conditions de licéité des traitements de données à caractère personnel

II. Les préalables d'information, condition de la transparence

- A. L'information organisée par le Code du travail
- B. L'information organisée par la loi *Informatique et libertés*

III. Le processus de consultation des institutions représentatives du personnel

- A. L'articulation des consultations du CHSCT et du CE
- B. Le temps de la saisine du comité d'entreprise

Le contrôle de l'exécution du travail est une caractéristique du lien de subordination, lui-même critère du contrat de travail. Il s'en déduit un droit de l'employeur de surveiller les comportements professionnels des salariés ainsi que d'évaluer leur prestation (1). Les trois espèces reproduites ci-après mobilisent, au soutien des droits des travailleurs, sensiblement le même corpus législatif destiné à apporter un minimum de transparence dans ce contrôle notamment lorsqu'il est réalisé par certains biais technologiques (1 bis). L'encadrement de cette surveillance est soumis à des conditions de fond : en particulier le respect de l'article L 120-2 (2), qui rejoint partiellement les exigences de la loi *Informatique et libertés* (principes de finalité, de proportionnalité, de pertinence et de transparence), devrait aboutir à exclure dans la plupart des situations l'emploi de modes de contrôle telle la vidéosurveillance qui porte atteinte tant aux droits de la personne qu'aux libertés collectives (3). Cet encadrement résulte toutefois également d'un processus d'information tant individuel que collectif dont il convient de ne pas sous-estimer la portée (4). C'est essentiellement à ce second point que la présente note est dédiée :

– article L 121-8 du Code du travail : « *Aucune information concernant personnellement un salarié ou un candidat à un emploi ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance du salarié ou du candidat à un emploi* » ;

– article L 432-2-1 : Le comité d'entreprise est "informé, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci" (al. 2) ; il "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" (al. 3) ;

– loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 dite *Informatique et libertés* telle que modifiée par une substantielle réforme du 6 août 2004 transposant notamment la directive européenne 95/46 du 24 octobre 1995 (5).

Les jugements et ordonnance rapportés contribuent à l'effectivité de ces textes grâce à des sanctions civiles incitatives, à l'instar de la Cour de cassation qui a affirmé, dans le cadre d'une action prud'homale en

(1) Soc. 10 juillet 2002, Dr. Ouv. 2002 p. 535 n. V. Wauquier.

(1 bis) M. Carles, *Technologies de l'information et de la communication et droits des salariés*, RPDS num. spec., oct. 2004, p. 313 s. ; L. Péru-Pirotte "Mutations technologiques et contrat de travail" Dr. Ouv. 1996 p. 1 spec. p.11.

(2) Soc. 10 déc. 1997, Dr. Ouv. 1998 p.224 n. FS, rendu à propos de l'action d'un délégué du personnel concernant une atteinte aux libertés individuelles manifestée par l'installation d'un dispositif de vidéosurveillance clandestin.

(3) M. Grévy "Vidéosurveillance dans l'entreprise : un mode normal de contrôle des salariés ?" Dr. Soc. 1995 p. 329.

(4) H. Bouchet, *La cybersurveillance sur les lieux de travail*, Rapport CNIL, mars 2004, Dr. Ouv. 2004 p. 410.

(5) Sur cette réforme v. J. Frayssinet, revue Lamy Droit de l'immatériel, oct. 2005 p.50 ; S. Vulliet-Tavernier, Dr. Soc. 2004 p.1055 ; A. Maitrot de la Motte "La réforme de la loi *Informatique et libertés* et le droit au respect de la vie privée", AJDA 2004 p. 2269.

contestation d'un licenciement disciplinaire, que : "à défaut de déclaration à la CNIL d'un traitement automatisé d'informations nominatives concernant un salarié, son refus de déférer à une exigence de son employeur impliquant la mise en œuvre d'un tel traitement ne peut lui être reproché" (6). Mais plutôt que de mettre en cause les décisions patronales s'appuyant sur lesdits traitements, comme dans l'espèce soumise à la Cour de cassation, les affaires examinées se présentent en amont de ce type de problématique. Ces actions judiciaires, intentées dans un cadre collectif, visent à obtenir, pour les deux premières la suspension de la mise en œuvre des mécanismes de contrôle, pour la dernière une indemnisation (7). Les dispositifs litigieux étaient les suivants :

- placement sous écoute des téléopérateurs chez France télécom dont les résultats ont une incidence sur la part variable de leur rémunération (première espèce) ;
- entretiens annuels d'évaluation entraînant la création d'un traitement de données à caractère personnel dans le groupe Mornay (deuxième espèce) ;
- et enfin système de vidéosurveillance permettant de visionner l'accès au parking mais également l'accès et le départ des salariés de leur poste de travail chez Rhodia (troisième espèce).

Dans les trois affaires le tribunal a fait droit aux demandes des représentants des salariés ; on se reportera à la lecture des décisions pour apprécier les caractéristiques des situations et la portée des mesures ordonnées.

I. La mise en œuvre de la loi *Informatique et libertés*

A. Les situations susceptibles d'être encadrées par la loi de 1978

La loi "s'applique aux traitements automatisés de données à caractère personnel ainsi qu'aux traitements non automatisés de données à caractère personnel contenues ou appelées à figurer dans des fichiers" (art.2 de la loi). Tant le placement sur écoute des téléopérateurs (première espèce) (8) que l'entretien annuel d'évaluation des salariés (deuxième espèce, frappée d'appel) conduisent l'entreprise à la formalisation d'appréciation sur les salariés sur des supports divers. Cette collecte ordonnée de renseignements correspond à la notion de traitement, que ce dernier soit automatisé ou les données simplement reproduites dans des fichiers. La mise en place de caméras par l'employeur (troisième espèce, rendue sous l'empire des textes antérieurs à la réforme de l'été 2004 (9)) relève de la même loi qui précise désormais que "constitue une donnée de caractère personnel toute information relative à une personne physique identifiée ou qui peut être identifiée, directement ou indirectement, par référence à un numéro d'identification ou à un ou plusieurs éléments qui lui sont propres. Pour déterminer si une personne est identifiable, il convient de considérer

l'ensemble des moyens en vue de permettre son identification dont dispose ou auxquels peut avoir accès le responsable du traitement ou toute autre personne" (art. 2 al. 2). L'employeur, à partir d'une image de l'un quelconque de ses salariés, est immédiatement en mesure de connaître son identité en l'identifiant directement ou par l'intermédiaire de ses collègues ou de l'encadrement, en recourant au listing du personnel, etc.

B. Formalités préalables à la mise en œuvre des traitements

1. Le principe : la déclaration préalable

L'application de la loi *Informatique et Libertés* ne constitue aucunement un obstacle à l'établissement de fichiers (10) mais soumet la licéité de ceux-ci à un régime particulier de déclaration préalable auprès d'une autorité administrative indépendante, la CNIL (art. 22-I).

On rappellera toutefois que certains traitements suivent un régime spécifique :

- le traitement de données énumérées par la loi est soumis à *autorisation* de la CNIL (11). Les mesures faisant appel à la biométrie relèvent de cette catégorie ;

(6) Soc. 6 avr. 2004, PBRI, Dr. Ouv. 2004 p. 378 n. P. Adam ; le rapport annuel de la Cour de cassation 2004 évoquait à propos de l'espèce une atteinte à une liberté fondamentale ouvrant la voie à une possible action en nullité de la rupture.

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

(8) Précédemment ce procédé avait été considéré comme déloyal et de nature à priver le licenciement prononcé sur les éléments ainsi obtenus de cause réelle et sérieuse (CA Aix-en-Provence, 23 janv. 2002, RG n° 00/09455).

(9) L'art. 4 ancien précisait : "sont réputées nominatives (...) les informations qui permettent sous quelque forme que ce soit, directement ou non, l'identification des personnes physiques auxquelles elles s'appliquent".

(10) A l'exception des critères de traitement interdits (art. 8-I de la loi) : appartenance syndicale, origines raciales ou ethniques, données relatives à la santé...

(11) Art. 25 : données génétiques, difficultés sociales des personnes...

les délibérations de la CNIL (12) portant autorisation unique pour le contrôle de l'accès aux locaux, la gestion des horaires de travail et la restauration contribuent au regrettable recul sur les exigences que doit respecter ce mode de contrôle (banalisation de l'usage de données biométriques à traces, d'une base de données centrale, conception laxiste des besoins de sécurité). Les quelques refus, spectaculaires, d'autorisation (13) ne font guère illusion et il faut espérer que le juge judiciaire – auquel ne se substitue pas la CNIL – restera vigilant (14).

– les traitements mis en œuvre par des personnes morales de droit public ou gérant un service public, sont soumis à *autorisation par arrêté* ministériel (15) ou à *autorisation par décret* pris en Conseil d'Etat (16).

2. Les normes de simplification

En outre, "Pour les catégories les plus courantes de traitement de données à caractère personnel, dont la mise en œuvre n'est pas susceptible de porter atteinte à la vie privée ou aux libertés, la CNIL établit et publie (...) des normes destinées à simplifier l'obligation de déclaration" (art. 24-I). Tel est le cas en matière de ressources humaines, où la norme n° 46 simplifie l'obligation de déclaration des traitements mis en œuvre par les organismes publics et privés pour la gestion de leurs personnels (17). Cette simplification n'a pas séduit l'entreprise dans la seconde espèce où l'introduction d'entretiens annuels – qui aurait pu aisément se rattacher en termes de finalité à la gestion des carrières (art. 2 de la norme) – n'a pas fait l'objet de cette déclaration. La

mise sous écoute des téléopérateurs (18) et l'installation des caméras de surveillance des parkings (19) auraient, elles, dû relever du régime normal de déclaration, ce qui ne préjuge en rien d'une réponse favorable.

C. Conditions de licéité des traitements de données à caractère personnel

Tout les traitements, automatisés et non-automatisés, doivent impérativement respecter les dispositions du chapitre 2 de la loi, tout particulièrement les principes de finalité, de proportionnalité, de pertinence et de transparence (20). Le projet de traitement doit donc être examiné à l'aune de ces exigences. Il en va de même lorsqu'une norme est édictée ; ainsi la norme n°46 permet une simplification de la déclaration moyennant notamment le respect :

- de certaines finalités : gestion administrative des personnels, accès des personnels aux outils informatiques...
- de nature des données traitées : pour chaque activité, une liste d'items sujets à traitement ;
- de limitation des destinataires du traitement...

Ainsi qu'il résulte de la lecture de la seconde espèce, a minima, le projet de l'entreprise ne respecte pas l'information du salarié au titre de la loi *Informatique et Libertés*. La clandestinité du procédé (troisième espèce) et du moment où celui-ci est exercé (première espèce) disqualifient d'emblée les deux autres dispositifs.

II. Les préalables d'information, condition de la transparence

A. L'information organisée par le Code du travail

Outre le principe général de compétence du comité d'entreprise qui a son siège dans l'article L. 432-1 (v. la deuxième espèce), des dispositions spécifiques du Code du travail traitent de l'information à délivrer :

– à chaque salarié lorsque les données présentent un caractère personnel (L 121-8) ;

– au comité d'entreprise lorsqu'il s'agit de "moyens ou techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés" (L 432-2-1) (21).

Devant la propension des entreprises à ne respecter ni l'une ni l'autre, l'habitude a été souvent prise de se référer cumulativement aux deux textes. Cette facilité

(12) N° 2006-101 et 2006-102 du 27 avril 2006.

(13) Décisions des 30 mai 2006 et 12 janvier 2006.

(14) TGI Paris 19 avril 2005 Dr. Ouv. 2005 p.492 n. F. Saramito ; v. également l'avis du 1^{er} juin 2006 de la Commission nationale consultative des droits de l'Homme sur les "problèmes posés par l'inclusion d'éléments biométriques dans la carte nationale d'identité" disp. sur www.commission-droits-homme.fr, *Le Peuple* n° 1633 du 12 juil. 2006 p. 27.

(15) Art. 26 : sûreté de l'Etat...

(16) Art. 27.

(17) Ces normes, adoptées par délibération de l'autorité administrative, sont publiées au JO et disponibles tant sur le site de la CNIL (www.cnil.fr) que sur [legifrance](http://www.legifrance.gouv.fr) (www.legifrance.gouv.fr).

(18) v. Ecoute et enregistrement des conversations téléphoniques sur les lieux de travail, p. 21 du "Guide pratique pour les employeurs", *Les guides de la CNIL*, oct. 2005, disp. en téléchargement sur www.cnil.fr

(19) Cf. La vidéosurveillance sur les lieux de travail : quelles garanties apporter ?, p.16-18 du Guide prec.

(20) Art. 6 de la loi et "Guide pratique pour les employeurs" prec. p. 1 s.

(21) M. Cohen, L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 8^{ème} ed., 2005, LGDJ, p. 586 ; J. Grinsnir "Les dispositions nouvelles relatives au recrutement individuel et aux libertés individuelles" Dr. Ouv. 1993 p. 237.

n'est pas satisfaisante si l'on veut bien observer que la complémentarité des textes entre les dimensions individuelle et collective se double de champs d'application distincts : dans un cas une "information concernant personnellement un salarié", dans l'autre le "contrôle de l'activité des salariés". Lorsque la Cour de cassation exclut toute information du comité d'entreprise au sujet de caméras surveillant des locaux auxquels les salariés n'ont théoriquement pas accès (22), la solution est justifiée à l'égard de l'article L 432-2-1, la surveillance des locaux ne constituant pas nécessairement le contrôle d'une activité ; elle est en revanche totalement injustifiée à l'égard de l'article L 121-8, l'enregistrement vidéo constituant indiscutablement une "information concernant personnellement un salarié" nonobstant la destination des locaux en question.

Un arrêt récent (23) fait application de l'art. L 432-2-1 en déclarant illicite le moyen de preuve obtenu par un enregistrement de vidéosurveillance non soumis à la consultation préalable du comité d'entreprise. Cette décision concernait des caméras installées dans un grand magasin (Continent/Carrefour) aux fins de surveillance de la clientèle. La Cour de cassation a considéré que ce mécanisme servant également au contrôle des salariés, la consultation obligatoire inscrite à l'art. L 432-2-1 aurait dû recevoir application, nonobstant la consultation du CHSCT et la pose d'affichettes dans le magasin (24). Cet arrêt met donc un frein au détournement des textes, notamment dans ce secteur clé de la grande distribution, consistant à espionner les salariés sous couvert d'une

surveillance de locaux ou de tierces personnes (25) ; la solution n'est toutefois pas satisfaisante au regard du respect de l'information individuelle au titre de l'article L 121-8, érudé malgré son invocation dans le pourvoi.

La motivation retenue par le TGI de Lille (troisième espèce) accorde une place plus importante à cet aspect lorsqu'elle fait prévaloir l'obligation individuelle d'information "même à supposer que des circonstances particulières le commandent (vols répétés, impératifs de sécurité)", en insistant sur le droit de chacun à son image (26).

B. L'information organisée par la loi Informatique et libertés

L'information à délivrer à chaque salarié est également régie par le corpus *Informatique et Libertés* :

le consentement préalable de la personne concernée est érigé en principe par l'article 7 de la loi (sauf à satisfaire à certaines exceptions malheureusement assez floues) ; on notera que cette exigence est incluse dans le chapitre 2 relatif aux "Conditions de licéité des traitements" et non dans le chapitre 4 "Les formalités préalables à la mise en œuvre des traitements".

Identité du responsable du traitement, finalités poursuivies, caractère obligatoire ou facultatif des réponses, conséquences éventuelles d'un défaut de réponse, destinataires des données,... ces informations doivent être réalisées par la "remise d'un document écrit ou par voie électronique" (article 7 de la norme n° 46).

III. Le processus de consultation des institutions représentatives du personnel

A. L'articulation des consultations du CHSCT et du CE

L'articulation des consultations du CHSCT et du comité d'entreprise (ou d'établissement) est un sujet classique qui est résolu, en cas de compétences concurrentes (modifications des conditions de travail par exemple), par l'émission d'un avis préalable du CHSCT à celui du comité d'entreprise. Ainsi par exemple : "En application

des dispositions des articles L. 431-5 et L. 432-1 du Code du travail, le comité d'entreprise devait disposer d'informations suffisamment précises et complètes afin de pouvoir formuler utilement un avis sur le projet qui lui était présenté après avoir, le cas échéant, recueilli la réponse motivée du chef d'entreprise à ses propres observations ; Qu'en outre, dès lors que le projet présenté lors de la réunion du 22 janvier 2004 avait des

(22) "Attendu que si l'employeur ne peut mettre en œuvre un dispositif de contrôle de l'activité professionnelle qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance des salariés, il peut leur opposer les preuves recueillies par les systèmes de surveillance des locaux auxquels ils n'ont pas accès, et n'est pas tenu de divulguer l'existence des procédés installés par les clients de l'entreprise ; qu'ayant constaté que la mise en place de la caméra avait été décidée par un client et n'avait pas pour but de contrôler le travail des salariés mais uniquement de surveiller la porte d'accès d'un local dans lequel ils ne devaient avoir aucune activité, la Cour d'appel a pu décider, sans encourir les griefs du moyen, que les enregistrements vidéo litigieux constituaient un moyen de preuve licite" Soc.

19 avr. 2005 Bull. civ. V n° 141 ; Soc. 15 mai 2001 Bull. civ. V n° 167 ; Soc. 31 janv. 2001 Bull. civ. V n° 28.

(23) Soc. 7 juin 2006, P+B, p. 04-43866, Dr. Ouv. sept. 2006 couv. n° 10.

(24) Ces dernières en vertu de la loi 95-73 du 21 janvier 1995 sur la vidéosurveillance dans les lieux ouverts au public et décret 96-926 modifié le 28 juillet 2006, D. 2006 n° 30 p. 2047.

(25) Argument déjà utilisé dans le pourvoi d'une affaire célèbre : Cass. Soc. 20 nov. 1991, Néocel, Dr. Ouv. 1992 p. 253.

(26) En ce sens G. Lyon-Caen, *Les libertés publiques et l'emploi*, La documentation française, 1991, § 157.

conséquences sur les conditions de travail des personnels concernés, notamment pour ceux dont les postes étaient redéployés et dont les activités étaient modifiées, la consultation préalable du CHSCT était nécessaire pour satisfaire aux prescriptions des dispositions combinées des articles L. 236-2 et L. 432-3 du Code du travail" (27).

La deuxième espèce est relative à un mécanisme d'évaluation des salariés ; il est donc peu discutable que la consultation du CHSCT soit un préalable obligatoire (28). Le dispositif de l'ordonnance reproduite constitue une illustration particulièrement pédagogique du calendrier que doit respecter l'entreprise qui se voit interdire sous astreinte, "de mettre en application le projet dit des entretiens annuels d'évaluation des salariés tant qu'elle n'aura pas justifié auprès du CE de l'AGME de la déclaration simplifiée auprès de la CNIL et d'avoir recueilli l'avis du CHSCT de l'AGME". Le moyen de cette articulation entre les instances n'était pas soulevé dans la première espèce – où un dispositif d'une fermeté analogue suspend la mise en œuvre du projet à la déclaration auprès de la CNIL et à la consultation régulière du CE – mais la réponse à une telle demande aurait pu difficilement être différente s'agissant, au

surplus, d'un mécanisme ayant une incidence sur la rémunération des salariés (29).

B. Le temps de la saisine du comité d'entreprise

Par ailleurs les deux premières espèces invitent à examiner un autre processus de coordination : celui entre la saisine des instances et la saisine de la CNIL. Car s'il est certain que le comité doit disposer, non seulement de la preuve du dépôt du dossier auprès de la CNIL (le récépissé de l'art. 23 de la loi) mais également de son éventuelle réaction, la CNIL peut, pour des raisons administratives, souhaiter disposer... de l'avis du comité d'entreprise. En pratique, le comité peut être saisi pour consultation dès réception par l'employeur du récépissé de remise du dossier (cette remise est très rapide voire immédiate en cas de déclaration par voie électronique). L'avis du comité sera alors transmis ultérieurement à la CNIL en complément de l'envoi initial.

Dans les cas, plus rares, où la CNIL manifeste des observations sur le traitement, il sera bien entendu nécessaire de saisir de nouveau le comité, pour une seconde consultation, comme pour tout projet à étapes (30).

Arnaud de Senga

(27) CA Paris 19 nov. 2004 Dr. Ouv. 2005 p.438 n. A. de S.

(28) *Le CHSCT*, RPDS num. spec. déc. 2005 ; G. Auzero "Comité d'entreprise, Information et consultation" *Traité Joly Droit des sociétés*, § 225.

(29) CA Paris 30 oct. 2002 Dr. Ouv. 2003 p.332 n. M. Carles

(30) Cass. Soc. 7 fév. 1996, *Auboiron*, Dr. Ouv. 1996 p.168 ; M. Cohen, L. Milet prec. p. 561 ; G. Auzero prec. § 134 ; E. Lafuma "Le juge et le processus de décision" in A. Lyon-Caen et Q. Urban (dir.), *Le juge et la décision de gestion*, Dalloz, coll. Thèmes et commentaires, 2006.

ANNEXE

LIBERTES ET DROITS FONDAMENTAUX – Surveillance et contrôle par l'employeur – Procédés divers – Collecte de données personnelles – Information individuelle et collective préalable – Caractère obligatoire – A défaut, suspension du dispositif ou indemnisation (trois espèces) – Téléopérateurs – Mise sous écoute en vue d'une évaluation (première espèce) – Entretien annuel d'appréciation (deuxième espèce) – Vidéosurveillance (troisième espèce).

Première espèce :

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE PARIS (1^{er} ch. sect. soc.) 4 avril 2006

Syndicat Sud Télécom Paris contre SA France Télécom et a.

Vu, sur autorisation donnée le 24 novembre 2005, l'assignation à jour fixe signifiée le 30 novembre 2005 à la société France Télécom, à M. C., directeur de la région Paris, en sa qualité de chef d'établissement et à M. G., directeur de l'agence résidentielle Paris, en sa qualité de représentant de l'employeur aux réunions des délégués du personnel et les conclusions récapitulatives et en réplique du 31 janvier 2006 aux fins de :

Sur le fondement des articles L.121-8, L.432-1, L. 432-2-1 et L. 432-3 du Code du travail, de l'article L.422-1 du Code du travail,

– dire et juger que le dispositif d'écoute téléphonique est illicite quant aux objectifs poursuivis et en l'absence de déclaration à la CNIL,

– suspendre l'application du dispositif d'écoute téléphonique dans l'attente de la déclaration auprès de la CNIL et de l'information-consultation régulière du comité d'établissement de la direction régionale de Paris, sous astreinte de 3 000 euros par jour de retard à compter de la signification du jugement à intervenir,

– constater l'atteinte au fonctionnement régulier et aux attributions des délégués du personnel de la direction régionale de Paris,

– ordonner à la société France Télécom SA, M. C. et M. G. en leur qualité respective de directeur de la région de Paris et de représentant de l'employeur aux réunions des délégués du personnel de se conformer à l'article L.422-1 du Code du travail en répondant aux questions des délégués du personnel restées en

suspens, sous astreinte de 1 000 euros par jour de retard et par question à compter de la signification du jugement à intervenir,

– dire et juger que le tribunal se réserve la liquidation des éventuelles astreintes,

– condamner solidairement la société France Télécom SA, M. C. et M. G. en leur qualité respective de directeur de la région de Paris et de représentant de l'employeur aux réunions des délégués du personnel à verser au syndicat Sud Télécom Paris la somme de 10 000 euros à titre de dommages et intérêts pour l'atteinte portée au fonctionnement et aux attributions des délégués du personnel,

– condamner solidairement la société France Télécom SA, M. C. et M. G. en leur qualité respective de directeur de la région de Paris et de représentant de l'employeur aux réunions des délégués du personnel à verser au syndicat Sud Télécom Paris la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

Vu les dernières écritures du 31 janvier 2006 des défendeurs qui, demandent au tribunal, à titre principal :

– de débouter le syndicat SUD de l'ensemble de ses demandes,
– de le condamner à leur verser la somme de 1 500 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile

et à titre subsidiaire :

– de réduire le montant des dommages et intérêts et celui des astreintes à de plus justes proportions.

SUR CE :

Le demandeur expose que la société France Télécom est divisée en trente et une "directions régionales" constituant des établissements distincts au sens des articles L. 421-1, L. 435-1 et R. 412-3 du Code du travail.

Il indique qu'au début de l'année 2005, une fiche de suivi d'écoute a été remise aux managers du plateau téléphonique, aux fins d'écoute des conversations, dispositif non déclaré auprès de la CNIL.

Il fait valoir que, depuis le début de l'année 2005, la direction régionale de Paris a adopté une attitude destinée à éluder les questions posées par les délégués du personnel, ce qui serait constitutif d'une entrave aux attributions et au fonctionnement régulier des institutions représentatives du personnel.

France Télécom justifie la mise en place des écoutes "dans une optique de formation des téléopérateurs" et soutient qu'elle n'est pas assujettie à déclaration préalable.

Elle estime avoir apporté des réponses appropriées aux réclamations des délégués du personnel lorsqu'elles rentraient dans leur champ de compétence.

Elle dénie les faits d'entrave allégués à son encontre.

I. - Sur les écoutes téléphoniques :

Sud Télécom rappelle qu'aux termes de l'article L. 121-8 du Code du travail "aucune information concernant personnellement un salarié ou un candidat à un emploi ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance du salarié ou du candidat à un emploi", que l'article L. 432-2-1 de ce code précise que le comité d'entreprise doit être informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre, sur les moyens techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés et qu'en outre, un dispositif d'écoute ou d'enregistrement des conversations téléphoniques ne peut être installé que s'il a préalablement fait l'objet d'une déclaration auprès de la CNIL si le dispositif d'écoute ou d'enregistrement repose sur des moyens numériques.

Le 7 avril 2005, France Télécom a remis à certains salariés une fiche intitulée "suivi d'écoute discrète phase 1" incluse

dans un dispositif permettant aux managers d'écouter les conversations téléphoniques des salariés avec les clients et de surveiller leurs propos.

Par lettre du 30 juin 2005, l'inspection du travail a demandé à la direction de France Télécom de mettre en place un dispositif d'alerte sonore et visuelle des salariés faisant l'objet d'une écoute, de régulariser cette situation d'urgence et de l'informer des dispositions prévues à cet égard.

Aucune justification n'est apportée sur ce point et la seule affirmation selon laquelle les salariés ont été informés oralement n'est pas probante.

Par ailleurs l'article 4-2-10-2-2 de la convention collective des télécommunications prévoit que "les systèmes de contrôles des outils de télécommunication (téléphone, internet) des salariés ne peuvent être utilisés qu'après information et consultation du comité d'entreprise..."

Les réclamations faites par l'inspection du travail par lettres du 30 juin et du 8 août 2005 aux fins de transmission de la copie du procès-verbal justifiant de la consultation obligatoire des membres du CE sur ce sujet, sont restées sans réponse.

En outre, il résulte de l'article 22 de la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, modifiée par la loi du 6 août 2005 que "les traitements automatisés de données à caractère personnel font l'objet d'une déclaration auprès de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés" (CNIL).

Si France Télécom justifie la mise en place des écoutes "dans une optique de formation des téléopérateurs", le document de synthèse de l'écoute auquel est affecté un coefficient diminuant ou augmentant le montant de la part variable de vente (PVV) concourt à la détermination de la rémunération.

La grille d'écoute constitue ainsi une collecte des données et démontre que les éléments recueillis sont conservés, analysés et utilisés ce qui constitue une opération rentrant dans le champ d'application de l'obligation de déclaration à la CNIL pour le traitement automatisé de données à caractère personnel.

Les irrégularités affectant la mise en place du système d'écoute téléphonique conduisent à suspendre l'application du dispositif d'écoute téléphonique dans les conditions précisées au dispositif.

II. - Sur les réponses apportées aux questions des délégués du personnel :

Aux termes de l'article L. 422-1 du Code du travail :

"Les délégués du personnel ont pour mission.

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise,

- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle."

Il n'est pas sérieusement contesté et cela ressort des procès-verbaux des réunions qui se sont tenues depuis le mois de mars 2005 que l'employeur a refusé de répondre à certaines questions posées au motif que "cette demande n'est pas une réclamation et ne relève pas des compétences des délégués du personnel au sens de l'article L. 422-1 du Code du travail".

Il y a lieu notamment de relever que l'employeur n'a pas répondu aux questions posées :

– au cours de la réunion du 15 mars 2005 portant sur le calcul de la PVV et le nombre d'agents dans l'unité éligibles à cette rémunération,

– au cours de la réunion du 10 mai 2005 concernant le bruit occasionné par certaines animations,

– au cours de la réunion du 14 juin 2005, relative à la méthode de calcul de la rémunération des agents sous contrats à durée déterminée, recouvrant des réclamations relatives aux salaires et aux conditions de travail qui entrent dans les attributions des délégués du personnel.

Cependant la demande du syndicat Sud est trop générale pour permettre au tribunal d'ordonner à l'employeur de répondre aux questions des délégués du personnel restées en suspens et ce sous astreinte.

III. - Sur l'entrave aux attributions et au fonctionnement régulier des délégués du personnel :

L'absence de réponse à certaines questions des délégués du personnel qui rentraient dans le champ d'application de l'article L. 422-1 du Code du travail constitue une atteinte à l'exécution des fonctions des délégués du personnel.

Par ailleurs, le demandeur se réfère à un accord d'entreprise à effet du 1^{er} septembre 2004 sur la mise en place et le fonctionnement des institutions représentatives du personnel au sein de France Télécom qui prévoit la mise à disposition des délégués syndicaux d'un accès à internet et à l'intranet au sein de leurs locaux.

Malgré plusieurs demandes auprès du chef d'entreprise aux fins de mise en oeuvre de ces dispositifs, l'inspection du travail a dû lui rappeler le 30 juin 2005 l'obligation de fournir l'accès informatique au sein du local syndical sans conditions particulières.

Le syndicat demandeur n'est pas contredit lorsqu'il affirme que ce n'est que le 10 novembre 2005, soit plus d'un an après la prise d'effet de l'accord que la direction a exécuté son obligation.

Il est établi que l'employeur a ainsi porté atteinte au fonctionnement régulier et avec des moyens appropriés des délégués du personnel.

Ces atteintes justifient la condamnation de France Télécom et des deux autres défendeurs dans le cadre de leurs fonctions, à payer au syndicat demandeur la somme de 5 000 euros.

Il serait inéquitable de laisser à la charge du demandeur les frais non répétables qu'il a été obligé d'exposer.

PAR CES MOTIFS :

Suspend l'application du dispositif d'écoute téléphonique dans l'attente de la déclaration auprès de la CNIL et de l'information-consultation régulière du comité d'établissement de la direction régionale de Paris, sous astreinte de 3 000 euros par jour de retard, un mois après la signification du présent jugement ;

Réserve au tribunal le pouvoir de liquider l'astreinte ainsi prononcée ;

Condamne solidairement la société France Télécom SA, MM. C. et G. dans le cadre de leurs fonctions à payer au syndicat Sud Télécom Paris :

MM. la somme de 5 000 euros à titre de dommages et intérêts pour l'atteinte portée au fonctionnement et aux attributions des délégués du personnel,

2) la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

(Mme Leclercq-Carnoy, prés. - M^{es} Rodrigue, Montanier, av.)

Deuxième espèce :

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE PARIS (référé) 31 mars 2006

CE de l'AGME et a. contre AGME

Vu l'acte introductif du présent référé délivré le 17 mars 2006 et les moyens y énoncés aux termes duquel le comité d'entreprise de l'Association pour la gestion du Groupe Mornay (AGME), la Fédération de la protection sociale du travail et de l'emploi CFTD, le syndicat CGT des employés du Groupe Mornay, le syndicat des Organismes sociaux et divers de la région parisienne FO (OSDDRP-FO) demandent de :

– constater que la décision de l'AGME de créer un "entretien annuel d'évaluation" s'accompagne de la création d'un système de traitement de données personnelles et que, pourtant cette décision n'a pas été précédée de la déclaration préalable de la CNIL prévue par l'article 24 de la loi du 7 janvier 1978,

– constater que le système de traitement mis en place viole la norme simplifiée n° 46 de la CNIL, en ce qu'elle ne permet pas, par écrit et sur un seul support, l'information des salariés sur :

- les finalités du traitement automatisé,
- le caractère obligatoire ou facultatif des réponses à apporter,
- les conséquences à leur égard d'un défaut de réponse,
- les destinataires des données,
- leur droit d'opposition, pour motifs légitimes au traitement de leurs données,
- leur droit d'accès aux données les concernant,
- leur droit à rectification de ces données,

– constater que la décision de l'AGME de créer un "entretien annuel d'évaluation" aura nécessairement des conséquences importantes sur les conditions de travail des salariés et que l'employeur a donc violé les dispositions de l'article L. 236-2 du Code du travail en ne soumettant pas ce projet pour information et consultation au CHSCT,

– constater que le comité d'entreprise n'ayant pas reçu l'avis du CHSCT sur le projet et la déclaration préalable à la CNIL ne pouvait valablement émettre un avis sur le projet le 26 février 2006 et que l'AGME a abusivement sollicité cet avis.

En conséquence, en raison du trouble manifestement illicite constitué par ces constatations et afin de faire cesser ce trouble :

– annuler le point n° 6 de la réunion du comité d'entreprise de l'AGME du 26 février 2006 par lequel l'employeur a prétendu recueillir l'avis du comité sur son projet,

– dire et juger que le refus du comité d'être consulté était légitime et ne peut être assimilé à un quelconque avis,

– faire interdiction à l'AGME de mettre en oeuvre sa décision de soumettre ses salariés à un entretien annuel d'évaluation, et de procéder à une quelconque démarche préparatoire à ces entretiens tant que :

– elle n'aura pas procédé à la déclaration de son système de traitement des données personnelles de ses salariés à la CNIL,

– un document complet d'information, comprenant la copie de la déclaration du traitement de données à la CNIL, la copie de la note aux salariés prévue par l'article 87 de la norme n° 46 et un descriptif des conséquences de l'introduction d'objectifs sur les conditions de travail des salariés n'aura pas été transmis au comité d'entreprise et au CHSCT,

- le CHSCT n'aura pas pris valablement son avis,
- cet avis du CHSCT n'aura pas été transmis au comité d'entreprise,
- le comité d'entreprise n'aura pas, après cette transmission, rendu son avis ;
- assortir cette interdiction d'une astreinte de 10 000 € par infraction constatée c'est-à-dire par entretien d'évaluation organisé avant que ce processus ne soit achevé ;
- condamner l'AGME à payer à chacun des demandeurs la somme de 1 000 € au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

Vu les conclusions déposées le 28 mars 2006 par Mme R. agissant en sa qualité de secrétaire du CHSCT de l'AGME Tour Mornay qui demande au juge des référés de :

- dire et juger que le projet de mise en place d'entretiens annuels d'évaluation devait être soumis préalablement à sa mise en place à l'information et à la consultation du CHSCT,

En conséquence :

- faire défense à la direction de mettre en place lesdits entretiens sous astreinte journalière de 1 000 € par infraction constatée, c'est-à-dire, par entretien d'évaluation organisé,

– constater que le CHSCT ne disposant pas de budget spécifique, les moyens nécessaires à son fonctionnement sont à la charge de la direction,

- condamner l'AGME à verser à la SCP d'avocats Bouaziz-Benamara la somme de 2 000 € au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile et aux dépens ;

Vu les conclusions prises le 28 mars 2006 par l'AGME tendant à voir :

- débouter le comité d'entreprise de l'AGME et les syndicats FO, CGT et CFDT de l'intégralité de leurs prétentions,

– dire et juger que le comité d'entreprise de l'AGME a été valablement informé et consulté sur le projet de mettre en oeuvre des entretiens annuels,

- condamner les requérants "à l'article 700" et aux dépens ;

SUR CE :

Attendu qu'il est constant que l'AGME qui est une association d'institution de retraite et de prévoyance employant 2 300 salariés a transmis le 28 juin 2005 au comité d'entreprise une note d'information en vue de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de mise en place des entretiens annuels d'évaluation des salariés ; que dans ce projet, il a été prévu l'établissement d'un document dénommé "support d'entretien annuel" qui doit être rempli au cours de l'entretien ; que ce projet a fait ensuite l'objet d'une procédure d'information et consultation du comité d'entreprise, lequel s'est réuni les 26 juillet, 1^{er} septembre, 14 octobre, 27 octobre, 29 novembre, 22 décembre 2005 et les 19 janvier et 23 février 2006 ;

Qu'au cours de cette dernière réunion, le comité d'entreprise a refusé d'émettre un avis faute par la direction de l'AGME de ne pas avoir déclaré à la CNIL son projet de mise en place des entretiens annuels et d'avoir recueilli l'avis du CHSCT ;

Attendu cela étant exposé, que "le support d'entretien annuel collaborateurs" qui est un document écrit, dont il n'est pas contesté qu'un exemplaire est conservé par la direction de la société AGME, constitue à l'évidence un fichier courant de gestion des personnes humaines en matière de carrière ; qu'il suit qu'en application de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relatif à l'information, aux fichiers et aux libertés modifiée par la loi n° 2004-801 du 6 août 2004, il doit faire l'objet d'une déclaration simplifiée auprès de la CNIL ; que c'est donc à juste titre que le comité d'entreprise a demandé à la direction de la société AGME cette déclaration avant de donner son avis ;

Attendu par ailleurs que s'agissant d'un projet qui porte sur les 2 300 salariés de l'entreprise lequel est susceptible d'avoir une incidence sur la rémunération des salariés, il relève du champ d'application des dispositions de l'article L. 236-2 alinéa 7 du Code du travail qui exigent que le CHSCT de l'AGME soit consulté ; que c'est donc également avec raison que le comité d'entreprise de l'AGME a estimé ne pas pouvoir donner d'avis tant que le CHSCT n'aura pas été informé et consulté ;

Attendu que s'il ne relève pas des pouvoirs du juge des référés d'annuler le point n° 6 de la réunion du comité d'entreprise de l'AGME du 26 février 2006, il convient par contre de prescrire les mesures de remise en état qui s'imposent du fait du trouble manifestement illicite constitué par l'irrégularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise ;

Qu'il y a lieu en conséquence de faire interdiction à l'AGME de mettre en application le projet litigieux tant qu'elle n'aura pas justifié auprès du comité d'entreprise de la déclaration simplifiée faite auprès de la CNIL et de l'avis émis par le CHSCT après information et consultation, et ce sous astreinte selon des modalités fixées dans le dispositif de la décision ;

Attendu qu'il serait inéquitable de laisser à la charge des requérants les frais non compris dans les dépens ; qu'il sera alloué à chacun la somme de 1 000 € au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

Attendu que le CHSCT de l'AGME représenté par sa secrétaire ne disposant d'aucun fonds propre, l'AGME devra prendre en charge ses frais d'avocat à hauteur de la somme de 1 500 € ;

PAR CES MOTIFS :

Faisons interdiction à l'AGME de mettre en application le projet dit des entretiens annuels d'évaluation des salariés tant qu'elle n'aura pas justifié auprès du comité d'entreprise de l'AGME de la déclaration simplifiée auprès de la CNIL et d'avoir recueilli l'avis du CHSCT de l'AGME, et ce sous astreinte de 5 000 € par infraction constatée ;

Réservons au juge des référés le pouvoir de liquider l'astreinte prononcée ;

Condamnons l'AGME à verser à chacun des requérants la somme de 1 000 € au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

Condamnons en outre l'AGME à prendre en charge les frais d'avocat du CHSCT de l'AGME à hauteur de la somme de 1 500 €.

(M. Valette, prés. - SCP Bouaziz-Benamara, M^e Frédéric-Leclercq, av.)

Troisième espèce :
TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE LILLE (1^{re} ch.) 5 janvier 2006
CGT Rhodia contre Rhodia Intermédiaires SAS

EXPOSE DU LITIGE :

Le litige oppose en demande la syndicat CGT Rhodia à la société Rhodia Intermédiaires, en défense, concernant les conditions de l'installation par cette dernière d'un système de vidéo surveillance dans l'entreprise.

Par acte en date du 12 octobre 2004, le syndicat a en effet fait assigner la société Rhodia Intermédiaires en estimant que la direction a commis une faute constitutive d'une entrave en ne satisfaisant pas à l'obligation d'information préalable du comité d'entreprise et des salariés de la mise en place d'un système de vidéo surveillance. Il a ainsi demandé 10 000 euros au titre du préjudice moral subi par les salariés, outre 1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, le tout avec exécution provisoire.

Le syndicat indique en effet que les caméras ont été installées en mars 2004 mais qu'une note informant de cette installation et des champs de vision des caméras a été adressée ensuite.

Du 2 juillet 2004 au 23 août 2004, une nouvelle caméra de surveillance miniaturisée en direction de la salle de contrôle a été installée toujours sans en avertir ni le comité de surveillance ni les salariés.

Cela constitue une faute de l'employeur dès lors que :

– l'installation sur le lieu de travail d'un système de vidéo surveillance captant et conservant les images sur un support numérique constitue un traitement automatisé d'informations nominatives soumis à la loi du 6 janvier 1978 : l'employeur doit justifier avoir fait une déclaration préalable à la CNIL. En outre, les personnes concernées doivent être avisées au moyen d'un panneau d'information de l'existence du dispositif, des destinataires des images et des modalités pratiques d'exercice de leurs droits sur les enregistrements ;

– la direction n'a pas informé au préalable le comité d'établissement et le personnel travaillant dans les locaux, obligation telle que définie à l'article L. 432-2-1 alinéa 3 et l'article L. 121-8 du Code du travail et dont le manquement est constitutif du délit d'entrave conformément à l'article L. 483-1 du Code du travail.

Ainsi les salariés n'ont été avertis de l'installation des caméras que le 18 mars 2004 par note de service alors que les caméras étaient en place.

Pour la caméra supplémentaire, aucune information n'a été donnée au comité d'établissement.

Par conclusions signifiées le 29 juin 2005, la direction estime que :

– la loi du 6 janvier 1978 ne trouve pas ici application dès lors que les enregistrements visuels de vidéo surveillance ne sont considérés comme des informations nominatives, au sens de cette loi, que s'ils sont utilisés pour la constitution d'un fichier nominatif, qu'en l'espèce l'article 10 de la loi du 21 janvier 1995 outre la circulaire du ministre de l'Intérieur du 22 octobre 1996 doivent trouver application. A cet égard, le syndicat fait état de la loi de 1978 dans sa version issue de la loi 2004-801 du 6 août 2004 qui n'était pas applicable aux faits reprochés qui remontent à 2003 et ont cessé le 23 août 2004 ;

– l'article L. 432-2-1 du Code du travail n'a lieu de s'appliquer que lorsque le système de vidéo surveillance a pour fonction de contrôler l'activité des salariés. Tel n'était pas le cas en l'espèce puisqu'il s'agissait de contrôler les voies et parkings pour leur mise en sécurité. ReConventionnellement la société Rhodia Intermédiaires demande la condamnation du syndicat à la somme de 10 000 euros en réparation du préjudice moral résultant de l'exercice abusif du droit d'ester en justice outre 3 000 euros sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

Dans ses dernières conclusions signifiées le 23 mai 2005, le syndicat reprend ses demandes initiales et répond sur les points soulevés par la société Rhodia :

– la loi du 21 janvier 1995 ne trouve application que dans le cas d'enregistrement sur la voie publique et dans les lieux et établissements ouverts au public, or la société Rhodia est une entreprise privée et la collectivité des travailleurs qui s'y trouve ne constitue pas un public, dès lors cette loi ne s'applique pas, ce que ne contredit pas la circulaire ministérielle mentionnée ;

– il existe un préjudice moral pour les salariés du fait de l'atteinte aux intérêts collectifs de la profession mais aussi de l'atteinte injustifiée au droit à l'image des salariés.

MOTIVATION :

Sur la loi applicable au présent litige :

Ce débat trouve son intérêt dès lors qu'il convient de définir quelles obligations préalables existaient pour l'employeur en matière d'installation du système de vidéo surveillance querellé et également si l'entreprise en cause devait être considérée comme un lieu public ou comme un lieu privé.

Cette question, après avoir été tranchée, permettra d'examiner celle relative à l'application du droit du travail, c'est-à-dire la question du contrôle de l'activité des salariés.

Sur la loi applicable, il apparaît que la loi du 6 janvier 1978 fait obligation à l'employeur, installant un système de vidéo surveillance captant et conservant les images sur un support numérique dans l'entreprise de faire, auprès de la CNIL une déclaration préalable. Cette obligation est clairement énoncée par la loi, dès lors que l'entreprise dans laquelle le système est installé est bien un lieu privé. La loi du 21 janvier 1995 et la circulaire d'application renvoient clairement à la loi de 1978 dans le cas d'installations de système de vidéo surveillance dans un lieu privé, étant précisé que ce système, en ce qu'il touche à la vie privée des salariés sur leur lieu de travail est considéré comme enregistrant des informations nominatives pouvant servir à la constitution de fichiers nominatifs.

Il ne peut être contesté en l'espèce que l'entreprise au sein de laquelle se trouve le système de vidéo surveillance est un lieu privé : en effet, d'une part le système a été installé dès le mois de mars 2004 pour contrôler l'accès au parking et l'accès de l'entreprise, mais encore une caméra miniaturisée couvrant la salle de contrôle de l'entreprise a été installée du 2 juillet au 24 août 2004. Ces lieux sont bien des lieux privés de l'entreprise puisqu'ils sont exclusivement accessibles par les salariés de l'entreprise, s'agissant tant du parking qui leur est réservé que de la salle de contrôle dans laquelle ils transitent avant et après leur travail. S'il est par ailleurs soutenu par la direction que ces caméras ne faisaient que permettre un visionnage mais qu'il n'existait aucun système d'enregistrement, cela n'est d'une part pas démontré et en tout état de cause, il existait une possibilité de recoupement avec des informations nominatives notamment avec le fichier des employés.

La direction aurait donc dû faire une déclaration préalable à la CNIL concernant l'installation de ce système. Elle aurait dû également procéder à la pose d'un panneau d'information sur l'existence du dispositif, les destinataires des images et les modalités pratiques d'exercice de leurs droits sur les enregistrements.

Sur l'application du droit du travail :

L'article L 432-2-1 alinéa 3 du Code du travail dispose : *"le comité d'entreprise est informé et consulté préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens et techniques permettant le contrôle de l'activité des salariés"*.

Aux termes de l'article L. 121-8 du Code du travail : *"aucune information concernant personnellement un salarié ou un candidat à l'emploi ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance du salarié ou du candidat à l'emploi"*. Il est incontestable que lors de la pose du système permettant le contrôle de l'accès et du parking en mars 2004, le comité d'entreprise a été informé de la pose du système sans plus d'information notamment sur les angles de visionnage des caméras installées. Cependant les salariés n'ont eux été informés que le 18 mars 2004 soit après la pose des caméras.

Par ailleurs concernant la pose de la caméra miniaturisée à destination du poste de contrôle, ni le comité d'entreprise ni les salariés n'ont été informés. Cette caméra a été ensuite retirée. Il est incontestable en l'espèce que le dispositif portait sur le contrôle des voies d'accès et de parking dans l'entreprise mais également concernant la caméra miniaturisée sur la salle de contrôle, c'est-à-dire l'endroit de passage obligé des salariés au moment de leur prise de poste ou leur départ. Le système avait clairement pour objet de contrôler l'activité des salariés et du reste un procès-verbal de réunion versé aux débats fait référence à des vols répétés dans l'entreprise justifiant, selon la direction, l'emploi du système.

Il est donc clair qu'en procédant à l'installation du système sans en aviser préalablement ni le comité d'entreprise, ni les salariés, alors que l'usage de ce système avait pour but de contrôler l'activité des salariés dans l'entreprise, lieu privé, la direction de la société s'est rendue coupable du délit d'entrave prévu à l'article L 483-1 du Code du travail.

Elle a également porté atteinte à l'image des salariés.

Il est en tout état de cause fait à l'employeur l'obligation d'informer au préalable les salariés de l'emploi d'un système de contrôle qu'il y ait ou non enregistrement, même à supposer que des circonstances particulières le commandent (vols répétés, impératifs de sécurité).

Sur le préjudice :

Le syndicat CGT Rhodia agit pour la défense des intérêts collectifs de la profession : il estime avoir subi un préjudice moral pour les atteintes qui ont été faites à ces intérêts collectifs de la profession, puisque les salariés ont été surveillés à leur insu, sans avoir reçu une information claire et préalable. Cette surveillance non-autorisée est au surplus une atteinte injustifiée au droit à l'image des salariés.

L'installation du système de vidéo surveillance dans l'entreprise par la direction a causé aux salariés de l'entreprise, représentés par la comité d'entreprise, un préjudice moral justifiant l'allocation d'une somme de 10 000 euros à titre de dommages et intérêts.

La société Rhodia Intermédiaires, ayant succombé et ayant été condamnée à des dommages et intérêts, sera déboutée de sa demande reconventionnelle en dommages et intérêts pour procédure abusive.

Sur l'exécution provisoire :

Il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire de la présente décision.

Sur les demandes annexes :

Il serait inéquitable de laisser à la charge du syndicat CGT Rhodia ceux des frais non compris dans les dépens qu'il aurait eu à exposer. La société Rhodia Intermédiaires sera, en conséquence condamnée à lui régler la somme de 1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

La société Rhodia Intermédiaires qui succombe sera déboutée de sa demande fondée sur l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

Sur les dépens :

Conformément à l'article 696 du nouveau Code de procédure civile, la société Rhodia Intermédiaires qui succombe sera condamnée aux entiers dépens.

PAR CES MOTIFS :

Dit que la société Rhodia Intermédiaires aurait dû déclarer préalablement à la CNIL l'installation du système de vidéo surveillance dans l'entreprise,

Dit qu'elle aurait dû consulter et informer préalablement le comité d'entreprise,

Dit qu'elle aurait dû avertir préalablement les salariés,

Dit qu'en ne procédant pas ainsi et en utilisant le système de vidéo surveillance dans l'entreprise, lieu privé dans le but de contrôler l'activité des salariés, elle a commis le délit d'entrave et a porté atteinte à l'image des salariés,

Condamne en conséquence la société Rhodia Intermédiaires à payer au syndicat CGT Rhodia la somme de 10 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral des salariés,

Déboute la société Rhodia Intermédiaires de sa demande de dommages et intérêts pour procédure abusive,

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire,

Condamne également la société Rhodia Intermédiaires à payer au syndicat CGT Rhodia la somme de 1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile,

(Mme Polle-Senaneuch, prés. - Mes Tillie, Billemont, av.)

Journées confédérales DLAJ

La CGT et l'action prud'homale

les 13 et 14 décembre 2006 à Montreuil

Pour tout renseignement, prendre contact auprès de votre Union départementale