

PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL Mission – Exercice – Moyens matériels – Contrôle et surveillance des salariés – Limites – Informatique et libertés (loi du 6 janvier 1978) – Traitement automatisé d'informations nominatives – Confidentialité.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 4 avril 2012

G. contre Groupe Progrès (pourvoi n°10-20.845)

Vu l'article L. 2411-1, 13° du code du travail, ensemble les articles 6, 17 et 21 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et 7 de la délibération n° 2005-019 du 3 février 2005 de la commission nationale de l'informatique et des libertés ;

Attendu selon l'arrêt attaqué, qu'engagé en janvier 1986 par la société Groupe Progrès, M. G., salarié protégé en qualité d'administrateur de l'URSSAF, occupait en dernier lieu les fonctions de directeur des ressources humaines ; que reprochant notamment à son employeur de ne pas avoir respecté son statut de salarié protégé en consultant la liste de ses appels téléphoniques passés au moyen du téléphone mobile mis à sa disposition par l'entreprise, il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant à la résiliation judiciaire de son contrat de travail ;

Attendu que pour débouter le salarié de cette demande, l'arrêt retient que la société Groupe Progrès s'est contentée d'examiner les relevés de communications téléphoniques remis par l'opérateur du téléphone mobile fourni par l'entreprise à M. G. ; que ce simple examen ne constitue pas un procédé de surveillance des salariés nécessitant une déclaration auprès de la commission nationale de l'informatique et des libertés, une information des salariés et une consultation du comité d'entreprise ; qu'il ne constitue donc nullement un procédé de surveillance illicite des salariés dont M. G.

pourrait se prévaloir à l'appui de sa demande de résiliation et ne porte pas atteinte au droit de se dernier en qualité de salarié protégé, du fait de son mandat d'administrateur de l'URSSAF ;

Attendu cependant, que pour l'accomplissement de leur mission légale et la préservation de la confidentialité qui s'y attache les salariés protégés, au nombre desquels se trouvent les membres du conseil et les administrateurs des caisses de sécurité sociale, doivent pouvoir disposer sur leur lieu de travail d'un matériel ou procédé excluant l'interception de leurs communications téléphoniques et l'identification de leurs correspondants ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il résultait de ses constatations que l'examen par l'employeur des relevés téléphoniques du téléphone mis à disposition du salarié permettait l'identification des correspondants de celui-ci, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 19 mai 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Chambéry ;

(Mme Mazars, f.f. prés. – Mme Sommé, rapp. – M. Foerst, av. gén. – Me Blondel, SCP Boutet, av.)

Note.

1. Dans cette affaire, un salarié, investi d'un mandat d'administrateur URSSAF, reprochant à son employeur d'avoir consulté la liste de ses appels téléphoniques du téléphone portable de l'entreprise mis à sa disposition, a demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur (1).

C'est au visa de l'article L. 2411-1, 13° du Code du Travail (qui donne une liste exhaustive des salariés dits protégés, dont les titulaires de mandats d'administrateur), ensemble des articles 6, 17 et 21 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et 7 de la délibération n° 2005-019 du 3 février 2005 de la Commission nationale de l'informatique et des libertés que la cassation de l'arrêt ayant débouté le salarié est prononcée.

2. Dans l'affaire rapportée, le raisonnement de la Cour d'appel était conforme aux principes issus de la jurisprudence de la Chambre sociale concernant les salariés dépourvus de mandat : « *la simple vérification des relevés de la durée, du coût et des numéros des appels téléphoniques [...] ne constitue pas un procédé de surveillance illicite pour n'avoir pas été préalablement porté à la connaissance du salarié* » (2). De cette décision il résulte, de manière très contestable, qu'un employeur peut se faire remettre par l'opérateur de téléphone les relevés de communications, sans que cet examen n'ait besoin d'être préalablement annoncé comme procédé de surveillance des salariés (3).

3. La Cour de cassation reprend, dans l'arrêt ci-dessus, une formulation de principe déjà adoptée en 2004 (4) : « *pour l'accomplissement de leur mission légale et la préservation de la confidentialité qui s'y attache, les salariés protégés (...) doivent pouvoir disposer, sur leur lieu de travail, d'un matériel ou procédé excluant l'interception de leurs communications téléphoniques et l'identification de leurs correspondants* » (ci-dessus). La Haute cour confirme donc la mise à l'écart de ce mode de contrôle non déclaré dans les cas de salariés titulaires d'un

mandat de représentation, qui doivent pouvoir disposer, sur leur lieu de travail, d'un matériel ou procédé excluant l'interception de leurs communications téléphoniques et l'identification de leurs correspondants. S'il ne s'agit pas d'une atteinte à la vie privée du salarié, il s'agit néanmoins d'une atteinte au mandat dont il est le porteur, comme le souligne l'article 7 de la délibération n° 2005-019 du 3 février 2005 de la CNIL (5). Le mandat prime, dès lors, sur le contrat de travail. La solution serait-elle identique si l'employeur avait fourni un téléphone dédié aux activités de représentation ? On peut se poser la question.

4. Au cas d'espèce cette solution est affirmée pour les administrateurs de caisse de Sécurité sociale, dont le statut protecteur résulte des articles L. 2411-1, 13° L. 2411-18 et L. 2411-3 du Code du Travail et L. 231-11 du Code de la Sécurité sociale. Cette solution est valable pour l'ensemble des mandats extérieurs à l'entreprise (conseillers du salarié, conseillers prud'hommes). C'est, semble-t-il, la première fois que la Chambre sociale est amenée à statuer sur de tels mandats, en leur garantissant explicitement le droit à la confidentialité de leurs communications téléphoniques.

5. Cette décision représente un point d'appui pour les organisations syndicales afin de faire respecter les droits et libertés dans l'entreprise (6). Elle interdit toute interception des communications et empêche de ce fait l'identification des correspondants des élus et mandatés.

Par conséquent, bien que le téléphone portable mis à disposition par l'employeur ait une finalité professionnelle, dès le moment où le salarié est titulaire d'un mandat, ce dernier doit pouvoir bénéficier de la confidentialité des communications téléphoniques résultant de l'interdiction de l'identification de ses correspondants par l'employeur.

Michel Estevez, Conseiller prud'homme, Metz

(1) Sur la résiliation judiciaire : H. Rose, Y. Struillou, *Droit du licenciement des salariés protégés*, 4^e éd., 2010, Economica, § 14.5.1.

(2) Cass. soc. 29 janvier 2008, n° 06-45.279, RDT 2008, p. 242, n. R. de Quénaudon et C. Sachs-Durand.

(3) J. Péliissier, E. Dockès, G. Auzero, *Droit du travail*, 27^e éd., 2012, Précis Dalloz, § 627.

(4) Cass. soc. 6 avril 2004, n° 02-40.498, Dr. Ouv. 2005, p.75, n. M. Cohen.

(5) Ce texte s'est substitué à la délibération 94-113 reprise au visa de l'arrêt du 6 avril 2004.

(6) T. Bonnemye « Les limites à l'utilisation des nouvelles technologies dans l'entreprise », RPDS 2011, p.83, spéc., p. 90.