

CONTRAT DE TRAVAIL Informatique et libertés – Traitement automatisé de données personnelles

- Dispositif de contrôle individuel de l'importance et des flux des messageries électroniques
- Utilisation importante de la messagerie à des fins personnelles – Licenciement disciplinaire – Absence de déclaration préalable du traitement à la CNIL – Moyen de preuve illicite – Absence de cause réelle et sérieuse.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 8 octobre 2014

Finapole contre B. (p. n° 13-14991)

Vu les articles 2 et 22 de la loi dite « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 et 9 du code civil ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme B. a été engagée par la société Crédits finance conseils, devenue la société Finapole, en qualité d'assistante en charge de l'analyse financière des dossiers, à compter du 27 mars 2000 ; qu'ayant été convoquée par lettre du 2 décembre 2009 à un entretien préalable, la salariée a été licenciée pour cause réelle et sérieuse par lettre du 23 décembre 2009, l'employeur lui reprochant une utilisation excessive de la messagerie électronique à des fins personnelles ;

Attendu que pour dire le licenciement justifié par une cause réelle et sérieuse et rejeter les demandes de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour licenciement vexatoire formées par la salariée, l'arrêt retient que la déclaration tardive à la Commission nationale informatique et libertés (CNIL) le 10 décembre 2009 de la mise en place d'un dispositif de contrôle individuel de l'importance et des flux des messageries électroniques n'a pas pour conséquence de rendre le système illicite ni davantage illicite l'utilisation des éléments obtenus et que le nombre extrêmement élevé de messages électroniques à caractère personnel envoyés et/ ou reçus par l'intéressée durant les mois d'octobre et novembre 2009, respectivement 607 et 621, qui ne peut être considéré comme un usage raisonnable dans le cadre des nécessités de la vie courante et quotidienne de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour l'accomplissement de son travail, doit être tenu comme excessif et a eu un impact indéniablement négatif sur l'activité professionnelle déployée par la salariée durant la même période pour le compte de son employeur, celle-ci occupant une part très importante de son temps de travail à des occupations privées ;

Attendu cependant que constituent un moyen de preuve illicite les informations collectées par un système de

traitement automatisé de données personnelles avant sa déclaration à la CNIL ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, en se fondant uniquement sur des éléments de preuve obtenus à l'aide d'un système de traitement automatisé d'informations personnelles avant qu'il ne soit déclaré à la CNIL, alors que l'illicéité d'un moyen de preuve doit entraîner son rejet des débats, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il déboute la salariée de ses demandes de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour licenciement vexatoire, l'arrêt rendu le 29 janvier 2013, entre les parties, par la cour d'appel d'Amiens ; remet, en conséquence, sur ces points, 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 Douai ;

(M. Frouin, prés. – Mme Contamine, rapp. – M. Weissmann, av. gén. - SCP Waquet, Farge et Hazan, av.)

Note.

La Cour de cassation rappelle par cet arrêt que « *constituent un moyen de preuve illicite les informations collectées par un système de traitement automatisé de données personnelles avant sa déclaration à la CNIL* » (1). Il en résulte qu'un dispositif de surveillance de l'usage quantitatif des messageries électroniques ne peut être opposé valablement à un salarié et être utilisé pour fonder une sanction disciplinaire si ledit dispositif n'a pas préalablement fait l'objet d'une telle déclaration.

(1) ci-dessus, P+B.

La solution est acquise de longue date (2) mais avait semblé infléchie par une décision affirmant que les effets du défaut de déclaration préalable cédaient le pas lorsque l'instauration du dispositif de surveillance présentait un caractère obligatoire : « *en vertu du Règlement CEE n° 3821/ 85 du 20 décembre 1985, d'application directe, l'employeur est tenu, sous peine de sanctions pénales, d'assurer la mise en place et l'utilisation d'un chronotachygraphe, de sorte qu'une absence de déclaration à la Commission nationale de l'informatique et des libertés de l'emploi de cet appareil ne saurait le priver de la possibilité de se prévaloir, à l'égard du salarié, des informations fournies par ce matériel de contrôle, dont le salarié ne pouvait ignorer l'existence* » (3). La fragilité manifeste de cette dernière affirmation – le caractère obligatoire de la mise en place au regard des règles de sécurité routière ne justifiant ni ne nécessitant d'affaiblir les règles relative à la

protection des libertés – a conduit la Chambre sociale à réaffirmer le principe : tout traitement automatisé de données personnelles non déclaré à la CNIL ne peut être opposé au salarié en vue notamment d'une sanction disciplinaire.

Cette décision est prise au visa d'articles de la loi Informatique et libertés, définissant notamment les notions de « traitement automatisé » et de « données personnelles », et de l'art. 9 du Code civil sur la protection de la vie privée ; ce dernier fondement est à rapprocher du commentaire au Rapport annuel de la Cour de cassation de l'arrêt du 6 avril 2004 précité : « *on pourrait s'interroger sur le point de savoir s'il n'y a pas là une atteinte à une liberté fondamentale justifiant la nullité du licenciement et le droit à réintégration* » (p.211-212). L'interrogation est toujours d'actualité.

Arnaud Mazières

(2) à propos d'un salarié licencié pour ne pas avoir badgé : Soc. 6 avr. 2004, n°01-45.227, PBR, Dr. Ouv. 2004 p.378 n. P. Adam ; en cas de modification du traitement, une nouvelle déclaration peut être nécessaire : Soc. 23 avr. 2013, n°11-26.099.

(3) Soc. 14 janv. 2014, n°12-16.218.