

LICENCIEMENT Vidéosurveillance – Caissières d’un supermarché filmées secrètement par des caméras de sécurité – Violation de l’article 8 de la Convention EDH (non) – Examen correct par les juges nationaux des motifs légitimes (soupçons de vol), de l’ampleur de la mesure (limitée) et de sa proportionnalité – Absence de notification préalable justifiée par des soupçons raisonnables d’irrégularités graves.

COUR EUROPEENNE DES DROITS DE L’HOMME (Grande Ch.) 17 octobre 2019

Mme L. R. et autres contre Espagne (requêtes n°s 1874/13 et 8567/13)

EN FAIT

I. LES CIRCONSTANCES DE L’ESPÈCE

A. Le licenciement des requérantes

10. À l’époque des faits, les requérantes travaillaient toutes dans un supermarché de la chaîne M., situé à Sant Celoni (province de Barcelone). Les trois premières requérantes occupaient des postes de caissières alors que la quatrième et la cinquième requérantes étaient vendeuses en stand.

11. À partir du mois de mars 2009, le directeur du magasin remarqua des incohérences entre le niveau des stocks et les chiffres des ventes du supermarché. Dans les mois qui suivirent, il constata des pertes d’un montant de 7780 euros (« EUR ») en février, de 17971 EUR en mars, de 13936 EUR en avril, de 18009 EUR en mai et de 24614 EUR en juin.

12. Dans le cadre d’une enquête interne destinée à faire la lumière sur ces pertes, le 15 juin 2009, le directeur installa des caméras de surveillance dans le magasin, certaines visibles, d’autres dissimulées. Les caméras visibles étaient orientées vers les entrées et les sorties du supermarché. Les caméras dissimulées étaient placées en hauteur et dirigées vers les caisses. Chaque caméra incluait dans son champ de vision trois caisses ainsi que les espaces devant et derrière celles-ci. Le nombre de caisses visées par la surveillance n’a pas été précisé par les parties ; il ressort des documents produits au dossier qu’au moins quatre caisses ont été filmées.

13. Au cours d’une réunion, les employés du supermarché furent informés de l’installation des caméras visibles en raison des soupçons de vols de la direction. Ni eux ni le comité du personnel ne furent tenus au courant de la présence des caméras cachées. Auparavant, en 2007, l’entreprise avait prévenu l’Agence espagnole de protection des données qu’elle avait l’intention d’installer des caméras de surveillance dans ses magasins. À cette occasion, l’agence avait rappelé les obligations d’information découlant de la législation sur la protection des données personnelles. Un panneau signalant l’existence d’une vidéosurveillance avait été installé dans le magasin dans lequel travaillaient les requérantes mais les parties n’ont précisé ni son emplacement ni son contenu exacts.

14. Le 25 juin 2009, la direction du magasin informa la déléguée syndicale que les images captées par les caméras cachées avaient révélé des vols de produits

aux caisses commis par plusieurs employés. La déléguée syndicale visionna les enregistrements.

15. Les employés soupçonnés de vol furent convoqués à des entretiens individuels les 25 et 29 juin 2009. Quatorze employés furent licenciés, parmi lesquels les cinq requérantes. Préalablement à leur entretien, les requérantes et les autres employés concernés eurent une réunion avec la déléguée syndicale, qui leur indiqua qu’elle avait vu les enregistrements vidéo. Au cours de cette rencontre, plusieurs salariés reconnurent avoir participé aux vols avec d’autres collègues.

16. Au cours des entretiens individuels auxquels prirent part le directeur du magasin, la représentante légale de la société M. et la déléguée syndicale, les employés en cause se virent notifier leur licenciement pour motif disciplinaire avec effet immédiat. Les lettres de licenciement remises aux requérantes indiquaient que les caméras de surveillance dissimulées les avaient filmées, à plusieurs reprises entre le 15 et le 18 juin 2009, en train d’aider des clients ou d’autres employés du supermarché à voler des marchandises et d’en voler elles-mêmes. Dans les faits qui y étaient exposés, elles disaient que les trois premières requérantes, qui travaillaient aux caisses, avaient autorisé des clients et des collègues à passer en caisse et à quitter le magasin avec des marchandises qu’ils n’avaient pas payées. Elles ajoutaient que ces requérantes avaient scanné des produits présentés aux caisses par des clients ou des collègues puis annulé les achats, de sorte que les produits n’avaient pas été payés. Elles précisaient qu’une comparaison entre les produits effectivement emportés par les clients et les tickets de caisse permettait de le prouver. Quant aux quatrième et cinquième requérantes, les caméras les auraient filmées en train de voler des marchandises avec l’aide de leurs collègues en caisse. Selon l’employeur, ces faits étaient constitutifs d’une méconnaissance grave des obligations de bonne foi et de loyauté exigées dans la relation de travail et justifiaient la rupture du contrat avec effet immédiat.

17. Les troisième, quatrième et cinquième requérantes signèrent en outre chacune un acte intitulé « accord transactionnel » (acuerdo transaccional) avec la représentante légale de la société. Ces actes furent cosignés par la déléguée syndicale. Par ces transactions, les deux parties confirmaient la rupture du contrat de travail décidée par l’employeur et déclaraient conclure un accord afin d’éviter l’incertitude quant à un litige judiciaire futur. Les requérantes y reconnaissaient les faits de vols de

produits exposés dans les lettres de licenciement et validaient la décision de l'employeur de mettre fin au contrat de travail. L'entreprise s'engageait quant à elle à ne pas poursuivre pénalement les salariées. Un solde de tout compte était joint à l'accord et les parties déclaraient renoncer à toute prétention l'une envers l'autre découlant du contrat de travail.

18. À aucun moment avant leur licenciement, que ce soit au cours de la réunion avec la déléguée syndicale ou lors de leurs entretiens individuels, les requérantes n'avaient pu visionner les enregistrements filmés au moyen des caméras de surveillance.

B. Les procédures judiciaires engagées par les requérantes

1. Les procédures devant le juge du travail

19. Le 22 juillet 2009, la première requérante forma devant le juge du travail (...) une action en annulation de son licenciement. Le même jour, les quatre autres requérantes saisirent le juge du travail d'une action semblable.

20. Les requérantes contestaient en particulier le recours à la vidéosurveillance cachée, y voyant une atteinte à leur droit à la protection de la vie privée. Elles demandaient qu'en conséquence les enregistrements obtenus par ce biais ne soient pas admis comme preuve dans la procédure.

21. Concernant l'action formée par les troisième, quatrième et cinquième requérantes, l'employeur tira une fin de non-recevoir des accords transactionnels signés par ces dernières. Ces requérantes demandèrent quant à elles l'annulation des accords en question, soutenant qu'elles les avaient signés sous la menace de poursuites pénales et que leur consentement avait été vicié par la contrainte et par des manœuvres dolosives de l'employeur, avec la complicité de la déléguée syndicale.

22. Une audience fut tenue dans chaque procédure, respectivement le 3 décembre 2009 et le 23 novembre 2009. Les enregistrements obtenus au moyen de la vidéosurveillance furent produits au dossier par l'employeur.

23. Par deux jugements du 20 janvier 2010, le juge du travail débouta les requérantes, estimant leurs licenciements légitimes.

24. Concernant la première et la deuxième requérantes, qui n'avaient pas signés d'accords transactionnels, le juge considéra qu'il devait d'abord rechercher si les enregistrements obtenus au moyen des caméras dissimulées pouvaient constituer un moyen de preuve licite étant donné que, en application de l'article 11 de la loi sur le pouvoir judiciaire et de l'article 287 du code de procédure civile, tout moyen de preuve obtenu en violation d'un droit fondamental devait être écarté.

25. À cet égard, le juge releva qu'en vertu de l'article 20 § 3 du Statut des travailleurs (paragraphe 42 ci-dessous), tout employeur avait la faculté d'adopter

des mesures de contrôle et de surveillance pour s'assurer du respect par les salariés de leurs obligations professionnelles, sous réserve que ces mesures soient compatibles avec le respect de la « dignité humaine » et donc des droits fondamentaux des intéressés. Il rappela la jurisprudence du Tribunal constitutionnel, notamment un arrêt n°186/2000 du 10 juillet 2000, qui portait sur un cas similaire de surveillance au moyen de caméras cachées de salariés soupçonnés d'avoir commis de graves irrégularités. Dans cet arrêt, le Tribunal constitutionnel avait dit que la possibilité pour l'employeur d'adopter des mesures de surveillance dans l'exercice de son pouvoir de direction et dans le but d'assurer la bonne marche de l'entreprise était limitée par le respect dû au droit à l'image et à l'intimité des employés. Il avait expliqué que le juge du fond était tenu de préserver l'équilibre entre ces différents intérêts de valeur constitutionnelle en procédant à un contrôle de la proportionnalité des mesures adoptées par l'employeur. Dans l'affaire en cause, il avait jugé que la mesure de surveillance cachée était proportionnée et n'avait pas enfreint le droit au respect de l'intimité personnelle garanti par l'article 18 de la Constitution étant donné que, premièrement, elle était justifiée par l'existence de soupçons raisonnables que des irrégularités graves avaient été commises ; que, deuxièmement, elle était adéquate au regard du but visé qui était de vérifier si l'employé commettait effectivement des irrégularités et de prendre, le cas échéant, des sanctions ; que, troisièmement, elle était nécessaire, puisque l'enregistrement devait servir à prouver les irrégularités en question ; et que, quatrièmement, elle était équilibrée, puisque la surveillance était limitée dans l'espace et dans le temps à ce qui était suffisant pour atteindre son but. Il avait par ailleurs considéré sans pertinence sous l'angle constitutionnel la question de savoir si les salariés ou le comité du personnel avaient été préalablement informés de l'installation de la vidéosurveillance. Il avait en outre estimé que le droit à une protection juridictionnelle effective garanti par l'article 24 de la Constitution n'avait pas été méconnu par l'admission en tant que preuve des enregistrements ainsi obtenus, et ce d'autant plus que la décision reposait également sur d'autres preuves.

26. Le juge du travail conclut de la transposition en la présente espèce des principes dégagés par le Tribunal constitutionnel dans cette affaire similaire qu'il n'y avait pas eu méconnaissance du droit des requérantes au respect de leur vie privée et que les enregistrements constituaient dès lors une preuve valide.

27. Sur le fond, le juge considéra que les faits exposés dans les lettres de licenciement avaient été établis par les preuves versées au dossier et examinées dans leur ensemble, à savoir : les enregistrements vidéo, le témoignage du directeur du magasin, de la déléguée syndicale et d'autres employés qui avaient participé aux vols et avaient été licenciés, ainsi qu'un rapport d'expertise réalisé dans le cadre de la procédure pénale ouverte concernant les faits (voir le paragraphe

40 ci-dessous), qui avait mis en comparaison les images captées par les caméras et les achats consignés sur les tickets de caisse.

28. Selon le juge, ces faits étaient constitutifs d'une méconnaissance du principe de bonne foi et justifiaient la perte de confiance de l'employeur, rendant ainsi le licenciement des requérantes conforme à la loi.

29. En ce qui concerne les troisième, quatrième et cinquième requérantes, le juge du travail examina leurs arguments relatifs à la nullité des accords transactionnels conclus avec l'employeur. Il considéra que rien ne prouvait l'existence d'une quelconque forme de contrainte ou d'intention dolosive de la part de l'employeur. Il conclut du témoignage de la déléguée syndicale que les requérantes avaient admis les faits au cours d'une réunion avec elle, ce qui rendait plausible l'hypothèse qu'elles avaient signé les accords dans le but d'éviter des poursuites. Il ajouta que le défaut de signature d'un accord par certaines employées dans la même situation que les requérantes (par exemple les première et deuxième requérantes) confirmait l'absence de toute menace ou coercition. Il constata par ailleurs que les accords transactionnels n'avaient pas de cause illicite et s'analysaient en un règlement d'un différend par le biais de concessions réciproques.

30. Ayant validé les accords transactionnels conclus, le juge fit droit à la fin de non-recevoir de l'employeur et, estimant que les trois requérantes en cause n'avaient pas de droit d'agir, rejeta leurs actions sans examen au fond.

2. Les procédures devant le Tribunal supérieur de justice

31. Les requérantes firent appel devant le Tribunal supérieur de justice de Catalogne (« le Tribunal supérieur »), respectivement les 16 et 22 mars 2010. Dans son recours, la première requérante dénonçait expressément un manquement à l'obligation d'information préalable prévue à l'article 5 de la loi sur la protection des données qui, selon elle, aurait dû être pris en compte dans l'examen de la proportionnalité de la mesure de vidéosurveillance.

32. Par deux arrêts des 28 janvier et 24 février 2011, le Tribunal supérieur confirma les jugements de première instance.

33. S'appuyant sur sa propre jurisprudence, sur celle d'autres juridictions et sur celle du Tribunal constitutionnel déjà citée par le juge du travail, le Tribunal supérieur considéra que les mesures de vidéosurveillance prises par l'employeur sur le fondement de l'article 20 § 3 du Statut des travailleurs ne nécessitaient pas, au regard de l'article 6 § 2 de la loi sur la protection des données, le consentement préalable des salariés concernés mais devaient être soumises à un contrôle de proportionnalité selon les critères énoncés par le Tribunal constitutionnel. Il estima que la mesure prise en l'espèce satisfaisait à ces critères parce qu'elle était motivée par

l'existence de soupçons d'irrégularités, adéquate au but poursuivi, nécessaire à l'accomplissement de ce but puisqu'une mesure plus modérée n'aurait pas été à même d'atteindre ce but, et pondérée puisque les enregistrements étaient limités, dans le temps et dans l'espace, à ce qui était nécessaire pour vérifier les soupçons en cause. Se référant à de précédents arrêts, le tribunal s'exprima dans ces termes dans son arrêt du 28 janvier 2011, rendu dans la procédure de la première requérante :

« (...) le contrôle opéré par l'employeur au moyen de caméras vidéo (installées sur le site où la [première requérante] prestait ses services et dirigées vers les postes de travail des caissières postérieurement à la détection de produits manquants (...)) "peut être considéré de manière générale comme un moyen adéquat et même nécessaire au contrôle de l'activité et il faut, par conséquent, considérer que malgré le fait qu'il puisse donner lieu à des sanctions (...) en raison de l'absence d'information des représentants du personnel concernant l'installation de la caméra (...), le contrôle n'a pas été réalisé d'une manière déséquilibrée et contraire au test d'adéquation, de nécessité et de proportionnalité, qui aurait emporté un préjudice injustifié au droit à l'image ou une atteinte à la dignité, puisqu'il s'agissait d'un moyen adéquat et difficilement remplaçable pour permettre de prouver d'éventuels vols (...)". »

Le Tribunal supérieur estima par ailleurs que l'absence d'information des salariés et des délégués du personnel était sans doute due au fait que « l'entreprise craignait à juste titre que la connaissance du dispositif de surveillance ne fasse échec au but recherché ».

34. Sans expressément mentionner l'article 5 de la loi sur la protection des données, le Tribunal supérieur nota que la question du respect par l'employeur de l'obligation d'information préalable était une question de légalité ordinaire et que le défaut d'information des salariés l'exposait à une éventuelle sanction administrative mais était sans incidence sur la recevabilité de la preuve dès lors que, comme en l'espèce, la mesure de vidéosurveillance était justifiée et proportionnée :

« (...) Le défaut d'information allégué pourra le cas échéant faire l'objet d'une sanction administrative mais n'aura aucune conséquence sur les conditions de licéité des preuves exposées par le Tribunal constitutionnel car il s'agit en effet d'une mesure justifiée (il existait des soupçons raisonnables que la demanderesse avait commis de graves irrégularités sur son lieu de travail), adéquate au regard du but poursuivi par l'entreprise (vérifier si l'employée était responsable des irrégularités et adopter le cas échéant les mesures disciplinaires pertinentes), nécessaire (dans la mesure où l'enregistrement servirait à prouver ces irrégularités) et équilibrée (l'enregistrement s'est limité à la zone des caisses et a eu une durée limitée, suffisante pour vérifier qu'il s'agissait non pas d'un fait isolé ou d'une confusion, mais bien d'un comportement illicite répété). »

En reprenant un raisonnement similaire, le tribunal arriva à la même conclusion dans son arrêt du 24 février 2011, rendu dans les procédures des deuxième, troisième, quatrième et cinquième requérantes.

35. En ce qui concerne les troisième, quatrième et cinquième requérantes, le Tribunal supérieur confirma la conclusion du juge du travail qui était que les accords transactionnels étaient valides et qu'aucun vice du consentement ne pouvait être relevé, observant en particulier que les accords avaient été signés en présence de la déléguée syndicale et que leur libellé ne laissait aucun doute quant à la connaissance des faits par les salariées et à leur volonté d'accepter la cessation du contrat de travail.

36. Le Tribunal supérieur nota cependant qu'il n'était pas correct d'un point de vue procédural de considérer, comme l'avait fait le juge du travail, que la signature des accords avait privé les requérantes de leur droit d'agir en justice. Il estima qu'il ressortait néanmoins de ces accords que les intéressées avaient expressément reconnu les faits qui leur étaient imputés, qu'elles avaient accepté la décision de l'employeur de mettre un terme à la relation de travail et qu'elles avaient ainsi donné leur accord à la rupture de leur contrat. Il en conclut, en se référant à une jurisprudence du Tribunal suprême qui portait sur des accords similaires conclus par le même employeur avec d'autres salariés, qu'il s'agissait d'une rupture du contrat de travail par accord mutuel. Selon lui, cela suffisait à considérer les faits établis et les ruptures des contrats de travail régulières, et ce même indépendamment de la licéité des enregistrements vidéo réalisés et de leur recevabilité à titre de preuve, à laquelle le tribunal avait par ailleurs conclu.

37. Par ailleurs, en réponse au moyen soulevé par l'ensemble des requérantes concernant l'insuffisance des éléments permettant d'établir les faits, le Tribunal supérieur nota que les faits étaient prouvés à la fois par les enregistrements vidéo, par le témoignage de la déléguée syndicale devant laquelle plusieurs salariés avaient admis les vols, et par la reconnaissance des faits actée dans les accords transactionnels pour les trois requérantes qui les avaient signés. Concernant plus particulièrement la première requérante, dont le visage n'apparaissait pas sur les vidéos, le tribunal estima que l'analyse des enregistrements des caméras dirigées vers la caisse à laquelle elle travaillait et des tickets de caisse démontrait de manière suffisante son implication dans les faits qui lui étaient reprochés.

38. Après avoir examiné les autres moyens avancés par les requérantes à l'appui de leurs actions, le Tribunal supérieur conclut que les licenciements étaient réguliers et confirma les jugements rendus en première instance.

Les procédures devant le Tribunal suprême et le Tribunal Constitutionnel

39. Les requérantes formèrent des pourvois en cassation, qui furent déclarés irrecevables respectivement le 5 octobre 2011 et le 7 février

2012. En dernier ressort, elles saisirent le Tribunal constitutionnel de recours en *amparo*, qui furent respectivement déclarés irrecevables les 27 juin et 18 juillet 2012, pour « inexistence d'une violation d'un droit fondamental ».

C. La procédure pénale engagée contre les requérantes

40. Le 31 juillet 2009, après que les requérantes et d'autres employés licenciés eurent contesté leur licenciement devant le juge du travail, l'employeur déposa une plainte pénale contre quatorze employés, parmi lesquels figuraient les cinq requérantes. Des poursuites pénales furent ouvertes contre eux. Le 15 juillet 2011, considérant que l'enquête menée n'avait pas permis d'établir l'existence d'une entente entre les prévenus en vue de commettre des infractions et que la valeur des marchandises volées par chaque prévenu ne dépassait pas 400 EUR, le juge d'instruction décida de requalifier les charges retenues en simple contravention (*falta*). Par une décision du 27 septembre 2011, il constata l'extinction des poursuites en raison de l'écoulement du délai de prescription prévu pour ce type d'infraction.

(...)

EN DROIT

77. Les requérantes soutiennent que la décision par laquelle leur employeur les a licenciées repose sur des enregistrements obtenus par le biais d'une vidéosurveillance sur leur lieu de travail contraire à leur droit au respect de leur vie privée et que, en refusant d'annuler la mesure de licenciement, les juridictions internes ont manqué à leur obligation de protéger ce droit. Elles invoquent l'article 8 de la Convention, ainsi libellé :

« 1. Toute personne a droit au respect de sa vie privée (...).

2. Il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui. »

A. L'arrêt de la chambre

78. Dans son arrêt du 9 janvier 2018, la chambre a jugé applicable en l'espèce l'article 8 de la Convention. Les mesures de vidéosurveillance litigieuses ayant été mises en place par une personne de droit privé, elle a examiné le grief sous l'angle des obligations positives incombant à l'État et a recherché si les autorités nationales avaient ménagé un juste équilibre entre, d'une part, le droit des requérantes au respect de leur vie privée et, d'autre part, l'intérêt de leur employeur à protéger ses droits en matière d'organisation et de gestion de ses biens.

79. La chambre a noté que, si la vidéosurveillance avait été mise en place en raison de soupçons légitimes de vol, elle avait une portée large – puisqu'elle n'était pas limitée dans le temps, qu'elle visait tous les employés travaillant aux caisses et qu'elle couvrait la totalité des heures de travail – et contrevenait à l'obligation, faite par le droit interne, d'informer au préalable les personnes concernées par une collecte et un traitement de leurs données personnelles de l'existence, de la finalité et des modalités de ces mesures. Compte tenu de ces éléments, elle a dit ne pas partager l'opinion des juridictions internes quant à la proportionnalité de la mesure de vidéosurveillance instaurée par l'employeur. Elle a notamment observé que les droits de l'employeur auraient pu être sauvegardés en informant les requérantes, ne serait-ce que de manière générale, de l'installation d'un système de vidéosurveillance.

80. En conséquence, la chambre a conclu que les juridictions internes n'avaient pas ménagé un juste équilibre entre les droits des requérantes au respect de leur vie privée et les autres intérêts en jeu et qu'il y avait dès lors eu violation de l'article 8 de la Convention.

(...)

C. Sur l'applicabilité de l'article 8 de la Convention

1. Thèses des parties

a. Les requérantes

85. Les requérantes soutiennent que le fait d'avoir été filmées sur leur lieu de travail à leur insu de manière continue, pendant toute la durée de leur journée de travail et sans qu'elles puissent se soustraire à cette surveillance, entraîne l'applicabilité de l'article 8 de la Convention.

b. Le Gouvernement

86. Le Gouvernement fait valoir que les requérantes travaillaient dans un espace public, en contact direct avec le public. Il estime qu'en l'absence de consensus entre les États membres sur la question de savoir si une telle situation relève de la « vie privée », la Cour ne devrait pas élargir cette notion. Il ajoute que la protection de l'article 8 ne saurait s'étendre à des comportements délictueux.

2. Appréciation de la Cour

a. Principes tirés de la jurisprudence de la Cour

87. La Cour rappelle que la notion de « vie privée » est une notion large, qui ne se prête pas à une définition exhaustive. Elle recouvre l'intégrité physique et morale d'une personne ainsi que de multiples aspects de son identité physique et sociale (voir, récemment, Denisov c. Ukraine [GC], n°76639/11, § 95, 25 septembre 2018). Elle englobe notamment des éléments d'identification d'un individu tels que son nom ou sa photographie (Schüssel c. Autriche (déc.), n°42409/98, 21 février 2002, et Von Hannover c. Allemagne (n°2) [GC], nos 40660/08 et 60641/08, § 95, CEDH 2012).

88. La notion de vie privée ne se limite pas à un

« cercle intime », où chacun peut mener sa vie personnelle sans intervention extérieure, mais englobe également le droit de mener une « vie privée sociale », à savoir la possibilité pour l'individu de nouer et de développer des relations avec ses semblables et le monde extérieur (Bărbulescu c. Roumanie [GC], n°61496/08, § 70, 5 septembre 2017). À ce titre, elle n'exclut pas les activités professionnelles (Fernández Martínez c. Espagne [GC], n°56030/07, § 110, CEDH 2014 (extraits), Köpke c. Allemagne (déc.), n°420/07, 5 octobre 2010, Bărbulescu, précité, § 71, Antović et Mirković c. Monténégro, n°70838/13, § 42, 28 novembre 2017, et Denisov, précité, § 100) ni les activités qui ont lieu dans un contexte public (Von Hannover (no 2), précité, § 95). Il existe en effet une zone d'interaction entre l'individu et autrui qui, même dans un contexte public, peut relever de la vie privée (P.G. et J.H. c. Royaume-Uni, n°44787/98, § 56, CEDH 2001-IX, Perry c. Royaume-Uni, n°63737/00, § 36, CEDH 2003-IX (extraits), et Von Hannover (n°2), précité, § 95).

89. Un certain nombre d'éléments entrent en ligne de compte lorsqu'il s'agit de déterminer si la vie privée d'une personne est touchée par des mesures prises en dehors de son domicile ou de ses locaux privés. Puisqu'à certaines occasions les gens se livrent sciemment ou intentionnellement à des activités qui sont ou peuvent être enregistrées ou rapportées publiquement, ce qu'un individu est raisonnablement en droit d'attendre quant au respect de sa vie privée peut constituer un facteur significatif, quoique pas nécessairement décisif (P.G. et J.H. c. Royaume-Uni, précité, § 57, Bărbulescu, précité, § 73, et Antović et Mirković, précité, § 43). S'agissant de la surveillance des actions d'un individu au moyen de matériel photo ou vidéo, les organes de la Convention ont ainsi estimé que la surveillance des faits et gestes d'une personne dans un lieu public au moyen d'un dispositif photographique ne mémorisant pas les données visuelles ne constituait pas en elle-même une forme d'ingérence dans la vie privée (Herbecq et Association «Ligue des droits de l'homme» c. Belgique, nos 32200/96 et 32201/96, décision de la Commission du 14 janvier 1998, Décisions et rapports 92-A, p. 92, et Perry, précité, § 41). En revanche, des considérations tenant à la vie privée peuvent surgir dès lors que des données à caractère personnel, notamment les images d'une personne identifiée, sont recueillies et enregistrés de manière systématique ou permanente (Peck c. Royaume-Uni, n°44647/98, §§ 58-59, CEDH 2003-I, Perry, précité, §§ 38 et 41, et Vukota-Bojić c. Suisse, n°61838/10, §§ 55 et 59, 18 octobre 2016). Comme la Cour l'a souligné à cet égard, l'image d'un individu est l'un des attributs principaux de sa personnalité, parce qu'elle exprime son originalité et lui permet de se différencier de ses pairs. Le droit de chaque personne à la protection de son image constitue ainsi l'une des conditions essentielles de son épanouissement personnel et présuppose principalement la maîtrise par l'individu de son image.

Si pareille maîtrise implique dans la plupart des cas la possibilité pour l'individu de refuser la diffusion de son image, elle comprend en même temps le droit pour lui de s'opposer à la captation, la conservation et la reproduction de celle-ci par autrui (Reklos et Davourlis c. Grèce, n° 1234/05, § 40, 15 janvier 2009, et De La Flor Cabrera c. Espagne, n° 10764/09, § 31, 27 mai 2014).

90. Pour déterminer si l'article 8 trouve à s'appliquer, la Cour estime également pertinente la question de savoir si l'individu en cause a été ciblé par la mesure de surveillance (Perry, précité, § 40, Köpke, décision précitée, et Vukota-Bojić, précité, §§ 56 et 58) ou si des informations à caractère personnel ont été traitées, utilisées ou rendues publiques d'une manière ou dans une mesure excédant ce à quoi les intéressés pouvaient raisonnablement s'attendre (Peck, précité, §§ 62-63, Perry, précité, §§ 40- 41, et Vukota-Bojić, précité, § 56).

91. En ce qui concerne plus particulièrement la vidéosurveillance sur le lieu de travail, la Cour a jugé que la vidéosurveillance effectuée par l'employeur à l'insu d'une salariée, pendant environ cinquante heures sur une période de deux semaines et l'utilisation de l'enregistrement obtenu dans la procédure devant les juridictions du travail pour justifier son licenciement, constituaient une atteinte au droit de l'intéressée au respect de sa vie privée (Köpke, décision précitée). La vidéosurveillance non dissimulée de professeurs d'université pendant qu'ils dispensaient leurs cours, dont les enregistrements étaient conservés pendant un mois et consultables par le doyen de la faculté, a également été jugée attentatoire à la vie privée des intéressés (Antović et Mirković, précité, §§ 44-45).

b. Application de ces principes en l'espèce

92. La Cour relève qu'en l'espèce les requérantes ont fait l'objet d'une vidéosurveillance, mise en place par leur employeur sur leur lieu de travail pendant une durée de dix jours et dirigée vers les caisses du supermarché et leurs alentours. Ainsi, si les requérantes n'étaient pas individuellement ciblées par la vidéosurveillance, il n'est pas contesté que les trois premières d'entre elles, qui travaillaient aux caisses, ont pu être filmées tout le long de leur journée de travail, alors que les quatrième et cinquième requérantes l'ont été au moment où elles y passaient.

93. S'agissant de l'attente raisonnable que les requérantes pouvaient avoir concernant la protection et le respect de leur vie privée, la Cour relève que leur lieu de travail, un supermarché, était ouvert au public et que les activités filmées, à savoir l'encaissement des achats effectués par les clients, n'étaient pas de nature intime ou privée. L'attente qu'elles pouvaient avoir s'agissant de la protection de leur vie privée était donc nécessairement réduite. Cependant, même dans des espaces publics, la création d'un enregistrement systématique ou permanent d'images de personnes identifiées et le traitement subséquent des images ainsi recueillies peut soulever des questions touchant à la

vie privée des individus concernés (voir le paragraphe 89 ci-dessus et la jurisprudence citée). La Cour relève qu'en l'espèce le droit interne prévoyait un cadre légal explicite qui obligeait le responsable d'un système de vidéosurveillance, même situé dans un espace public, à avertir au préalable les personnes faisant l'objet d'une telle surveillance (paragraphe 47 et 50 ci-dessus). Les requérantes avaient au demeurant été informées de l'installation par leur employeur d'autres caméras, celles-ci visibles, qui étaient dirigées vers les entrées et sorties du magasin. Dans ces circonstances, elles pouvaient raisonnablement s'attendre à ne pas faire l'objet d'une vidéosurveillance dans les autres espaces du magasin sans en avoir été préalablement informées.

94. En ce qui concerne le traitement et l'utilisation des enregistrements vidéo, la Cour note que ceux-ci ont été visionnés par plusieurs personnes travaillant pour l'employeur des requérantes, avant même que ces dernières ne soient informées de leur existence. En outre, ils ont servi de base pour leur licenciement et ils ont été utilisés comme moyens de preuve dans la procédure devant le juge du travail.

95. Au vu de l'ensemble de ces considérations, la Cour estime que l'article 8 trouve à s'appliquer en l'espèce.

D. Sur le respect de l'article 8 de la Convention

1. Thèses des parties

a. Les requérantes

96. Les requérantes soulignent d'emblée que les seules questions à débattre dans le cadre de la présente affaire sont celles de savoir si leur droit au respect de leur vie privée a été enfreint par la mise en place de la mesure de vidéosurveillance à leur insu et quelles sont les limites imposées par l'article 8 de la Convention à la surveillance que l'employeur peut exercer sur ses employés. Elles estiment que, contrairement à ce que laisse entendre le Gouvernement, la question de leur éventuelle responsabilité pénale a déjà été tranchée au niveau interne et ne saurait être débattue devant la Cour.

97. Les requérantes reconnaissent qu'un employeur doit pouvoir installer des systèmes de surveillance pour protéger ses biens mais considèrent que ce droit doit être limité pour préserver le droit au respect de la vie privée des employés. Elles expliquent que, en l'espèce, elles et l'ensemble du personnel du supermarché ont été filmés des semaines durant, pendant toute la journée de travail, sans en avoir été préalablement informées. Elles soutiennent que cette surveillance a été réalisée en violation du droit espagnol, qui prévoyait l'obligation pour l'employeur sinon d'obtenir le consentement des salariés, au moins de les informer au préalable de l'installation des caméras et de leurs droits au regard de la législation sur la protection des données. Elles estiment que si de telles indications avaient été données, tant leur droit au respect de leur vie privée que les intérêts de l'employeur auraient été préservés. Les requérantes

en concluent que, en refusant de sanctionner cette omission de l'employeur, les juridictions internes ne leur ont pas assuré une protection suffisante au regard de l'article 8 de la Convention.

98. Les requérantes considèrent qu'il convient de distinguer la présente espèce de l'affaire Köpke c. Allemagne (décision précitée) sur plusieurs points. Elles font valoir que dans l'affaire Köpke, il n'existait pas de législation expresse sur la vidéosurveillance au travail et que l'employeur avait respecté les conditions fixées par la jurisprudence interne, alors que, dans le cas d'espèce, leur employeur a méconnu la législation interne sans que les juridictions ne le sanctionnent. Elles ajoutent que la surveillance était plus étendue dans leur cas puisque celle-ci avait été instaurée sans limite de durée, avait lieu pendant toute la journée de travail et visait non seulement les employés soupçonnés mais l'ensemble du personnel.

99. Les requérantes invitent la Cour à suivre l'approche adoptée dans son récent arrêt *Bărbulescu c. Roumanie* (précité), une affaire de contrôle par l'employeur de la messagerie et de l'usage d'internet par un employé, qui selon elles a fixé les critères de proportionnalité que doivent respecter les ingérences de l'employeur dans le droit au respect de la vie privée de ses employés. Elles estiment que la mesure prise par leur employeur n'a manifestement pas satisfait à ces exigences, eu égard à l'absence d'information préalable sur la mise en place de la vidéosurveillance et sur les droits prévus par la législation sur la protection des données. Elles ajoutent que cette mesure n'était pas proportionnée puisque les intérêts de l'employeur auraient pu être préservés tout en fournissant aux salariés les informations requises par la loi.

100. Les requérantes en concluent que, en refusant de reconnaître que la vidéosurveillance réalisée au moyen de caméras dissimulées a méconnu leur droit au respect de leur vie privée et en jugeant, en conséquence, que leurs licenciements étaient réguliers, les juridictions internes les ont privées de la protection qui leur était due contre des atteintes abusives à leur vie privée par leur employeur. Elles estiment que, contrairement à ce que soutient le Gouvernement, ce grief est distinct de ceux tirés de l'article 6 de la Convention.

101. Par ailleurs, concernant la possibilité de saisir l'Agence espagnole de protection des données, les requérantes reprennent leurs arguments en réponse à l'exception de non-épuisement soulevée par le Gouvernement (paragraphe 81 ci-dessus) et soutiennent que quand bien même cette agence aurait constaté une infraction administrative, la sanction administrative de l'employeur n'aurait pas permis de redresser adéquatement la violation qu'elles allèguent de leur droit au respect de leur vie privée. Quant à la possibilité de demander réparation devant les juridictions civiles de droit commun, elles disent que ces juridictions n'ont pas compétence pour les relations découlant d'un contrat de travail et que la jurisprudence invoquée à titre d'exemple par le

Gouvernement, qui concerne une situation dans laquelle la relation de travail avait été rompue deux ans auparavant, n'est pas transposable en l'espèce (paragraphe 49 ci-dessus). En effet, pour elles, la principale conséquence de la vidéosurveillance litigieuse a été leur licenciement, à l'égard duquel seules les juridictions du travail avaient compétence.

b. Le Gouvernement

102. Le Gouvernement estime que, l'atteinte à la vie privée dénoncée par les requérantes étant imputable à une entreprise privée et non aux autorités publiques, la Grande Chambre devrait suivre l'approche adoptée dans l'affaire *Von Hannover* (n°2) c. Allemagne (arrêt précité), dans laquelle la Cour a examiné si les juridictions internes avaient procédé à une mise en balance des différents intérêts particuliers en jeu et ménagé un juste équilibre entre eux. Selon lui, les juridictions espagnoles ont bien effectué une telle mise en balance et ont dûment tenu compte du droit des requérantes au respect de leur vie privée.

103. Le Gouvernement soutient que, quand bien même il aurait été souhaitable que les requérantes soient informées de l'installation des caméras de surveillance, les mesures prises par l'employeur n'étaient pas disproportionnées. Il observe que les requérantes travaillaient dans un espace ouvert au public, qu'elles avaient été informées de l'installation de certaines caméras à la suite des soupçons de vol et qu'elles ont sciemment commis des actes délictueux. Il considère que la présente requête est similaire à l'affaire Köpke et que la distinction faite par l'arrêt de chambre n'est pas justifiée. Il précise à cet égard que la vidéosurveillance en l'espèce n'a duré que dix jours, entre le 15 et le 25 juin, date de la convocation des employés suspectés à des entretiens individuels, et qu'elle visait non pas l'ensemble des membres du personnel mais seulement ceux qui travaillaient aux caisses, en contact direct avec les clients. Il estime qu'il faut en revanche distinguer le cas de l'espèce de l'arrêt *Barbulescu* car dans cette affaire l'ingérence litigieuse visait le respect d'instructions de l'employeur dont la Cour a considéré qu'elles « rédui[sent] à néant l'exercice de la vie privée sociale sur le lieu de travail », alors qu'en l'espèce la vidéosurveillance poursuivait un but légitime, qui était de faire la lumière sur une infraction dont l'entreprise avait été victime. Il ajoute que, les requérantes ayant travaillé dans un espace en contact direct avec le public, leur attente en matière de vie privée était nécessairement plus faible qu'en ce qui concerne la confidentialité des communications échangées par messagerie.

104. Par ailleurs, reprenant les arguments qu'il a avancés pour exciper d'un défaut d'épuisement (paragraphe 81 ci-dessus), le Gouvernement soutient que les requérantes auraient pu saisir l'Agence espagnole de protection des données d'une méconnaissance de la loi sur la protection des données. Il expose que cette agence est un organe indépendant, habilité à contrôler l'application de la législation sur la protection des

données et à sanctionner les contrevenants par l'imposition d'amendes, alors que les juridictions du travail saisies par les requérantes n'avaient compétence que pour statuer sur la régularité des licenciements. Il souligne que toute méconnaissance de la législation relative à la protection des données n'emporte pas automatiquement violation du droit au respect à la vie privée et qu'il ne faut pas confondre ces deux notions.

105. Le Gouvernement dit que les requérantes pouvaient en outre saisir les juridictions civiles ordinaires pour demander réparation du préjudice éventuellement causé par la violation alléguée de la loi sur la protection des données. Il produit, à l'appui de sa thèse, un arrêt du Tribunal suprême qui a accordé une indemnité à un salarié à raison de la transmission illicite de données personnelles par son ancien employeur (paragraphe 49 ci-dessus).

106. Le Gouvernement en conclut que l'État défendeur a respecté les obligations positives découlant de l'article 8 de la Convention et ne devrait pas voir sa responsabilité engagée à raison des éventuels manquements d'une entreprise privée ni du défaut de dénonciation de ceux-ci par les requérantes aux autorités internes compétentes.

2. Observations des tiers intervenant

107. La Confédération européenne des syndicats, en qualité de tiers intervenant, se dit préoccupée par la possibilité que les États ne protègent pas suffisamment la vie privée des employés sur le lieu de travail. Elle souligne que la préservation de la vie privée en général et dans les relations de travail en particulier est une branche relativement nouvelle des droits de l'homme en droit international, et que les risques pour la vie privée nés des nouvelles technologies augmentent. Cela explique, selon elle, que la protection internationale, et en particulier européenne, des droits de l'homme s'est renforcée et impose d'informer les personnes concernées, que le traitement des données à caractère personnel soit en lui-même permis ou non.

108. La Confédération européenne des syndicats souligne que le droit espagnol, en l'occurrence l'article 5 § 1 de la loi sur la protection des données à caractère personnel, reconnaît expressément le droit à être informé de la collecte de données de ce type. Exposant la manière dont plusieurs instruments juridiques européens (au niveau aussi bien du Conseil de l'Europe que de l'Union européenne) abordent la question de la protection de la vie privée, que ce soit sous l'angle général de la protection des données à caractère personnel ou plus précisément sous celui de la vidéosurveillance sur le lieu de travail, elle conclut que le droit de la personne concernée à être informée préalablement du traitement des données doit être considéré comme un droit découlant de l'article 8 de la Convention en tant que garantie procédurale. Elle ajoute que, dans des situations où l'information des salariés ne serait pas requise, l'information et la consultation de leurs représentants serait une garantie indispensable.

3. Appréciation de la Cour

a. Sur les obligations positives qui incombent à l'État défendeur

109. La Cour observe qu'en l'espèce la mesure de vidéosurveillance dont se plaignent les requérantes a été prise par leur employeur, une entreprise privée, et ne saurait dès lors s'analyser en une « ingérence », par une autorité de l'État, dans l'exercice des droits protégés par la Convention.

Les intéressées n'en estiment pas moins que, en confirmant leurs licenciements fondés sur cette surveillance, les juridictions internes n'ont pas effectivement protégé leur droit au respect de leur vie privée.

110. La Cour rappelle que si l'article 8 a essentiellement pour objet de prémunir l'individu contre les ingérences arbitraires des pouvoirs publics, il ne se contente pas de commander à l'État de s'abstenir de pareilles ingérences : à cet engagement négatif peuvent s'ajouter des obligations positives inhérentes au respect effectif de la vie privée ou familiale. Ces obligations peuvent nécessiter l'adoption de mesures visant au respect de la vie privée jusque dans les relations des individus entre eux (Söderman c. Suède [GC], n° 5786/08, § 78, CEDH 2013, et Von Hannover (n° 2), précité, § 98). La responsabilité de l'État peut ainsi se trouver engagée si les faits litigieux résultaient d'un manquement de sa part à garantir aux personnes concernées la jouissance des droits consacrés par l'article 8 de la Convention (Bărbulescu, précité, § 110, et Schüth c. Allemagne, n° 1620/03, §§ 54 et 57, CEDH 2010).

111. Dès lors, à l'instar de l'approche qu'elle a suivie dans des affaires similaires, la Cour estime qu'il y a lieu d'examiner le grief des requérantes sous l'angle des obligations positives incombant à l'État sur le terrain de l'article 8 de la Convention (Bărbulescu, précité, § 110, Köpke, décision précitée, et De La Flor Cabrera, précité, § 32). Si la frontière entre les obligations positives et les obligations négatives de l'État au regard de la Convention ne se prête pas à une définition précise, les principes applicables sont néanmoins comparables. En particulier, dans les deux cas, il faut prendre en compte le juste équilibre à ménager entre les différents intérêts privés et publics en jeu, l'État jouissant en toute hypothèse d'une marge d'appréciation (Palomo Sánchez et autres c. Espagne [GC], nos 28955/06 et 3 autres, § 62, CEDH 2011, et Bărbulescu, précité, § 112). Cette marge va de pair avec un contrôle européen portant à la fois sur la loi et sur les décisions qui l'appliquent, même quand elles émanent d'une juridiction indépendante. Dans l'exercice de son pouvoir de contrôle, la Cour n'a point pour tâche de se substituer aux juridictions nationales, mais il lui incombe de vérifier, à la lumière de l'ensemble de l'affaire, si leurs décisions se concilient avec les dispositions de la Convention invoquées (Peck, précité, § 77, et Von Hannover (n° 2), précité, § 105).

112. Le choix des mesures propres à garantir l'observation de l'article 8 de la Convention dans les rapports interindividuels relève en principe de la marge d'appréciation des États contractants. Il existe en effet plusieurs manières différentes d'assurer le respect de la vie privée, et la nature de l'obligation de l'État dépendra de l'aspect de la vie privée qui se trouve en cause (Von Hannover (n° 2), précité, § 104, Söderman, précité, § 79, et Bărbulescu, précité, § 113).

113. La Cour a déjà jugé que, dans certaines circonstances, le respect des obligations positives qu'impose l'article 8 exige de l'État qu'il adopte un cadre législatif propre à protéger le droit en cause (voir X et Y c. Pays-Bas, 26 mars 1985, §§ 23, 24 et 27, série A no 91, et M.C. c. Bulgarie, no 39272/98, § 150, CEDH 2003-XII, en ce qui concerne des cas d'agression sexuelle sur des mineurs, et Codarcea c. Roumanie, no 31675/04, §§ 102-104, 2 juin 2009, pour ce qui est des négligences médicales). Concernant les atteintes les plus graves, telles que le viol, cette obligation peut aller jusqu'à exiger l'adoption de normes en matière pénale (M.C. c. Bulgarie, loc. cit.). Pour les actes interindividuels de moindre gravité susceptibles de porter atteinte aux droits protégés par l'article 8, la Cour estime que l'article 8 laisse à l'appréciation des États le choix d'adopter ou non une législation spécifique et elle vérifie si les recours existants étaient aptes à offrir une protection suffisante aux droits en cause (voir, concernant la protection de l'intégrité personnelle d'une mineure, Söderman, précité, §§ 86-91, et, concernant le droit à l'image, Von Hannover (n° 2), précité, §§ 95-126, et Reklós et Davourlis, précité, §§ 34-43).

114. S'agissant plus particulièrement de la surveillance des employés sur le lieu de travail, elle a estimé que l'article 8 laissait à l'appréciation des États le choix d'adopter ou non une législation spécifique concernant la vidéosurveillance (Köpke, décision précitée) ou la surveillance de la correspondance et des communications non professionnelles des employés (Bărbulescu, précité, § 119). Elle a néanmoins rappelé que, quelle que soit la latitude dont jouissent les États dans le choix des moyens propres à protéger les droits en cause, les juridictions internes doivent s'assurer que la mise en place par un employeur de mesures de surveillance portant atteinte au droit au respect de la vie privée ou de la correspondance des employés est proportionnée et s'accompagne de garanties adéquates et suffisantes contre les abus (Bărbulescu, précité, § 120, et Köpke, décision précitée).

115. Dans l'arrêt Bărbulescu, la Cour a défini un certain nombre de critères auxquels les mesures de contrôle de la correspondance et des communications des employés doivent se conformer pour ne pas enfreindre l'article 8 de la Convention (arrêt précité, § 121). Elle y a par ailleurs dit que, pour assurer le respect effectif de ces exigences, les employés concernés doivent bénéficier d'une voie de recours devant un organe juridictionnel indépendant ayant

compétence pour examiner, au moins en substance, le respect de ces critères (arrêt précité, § 122).

116. La Cour estime que les principes établis dans l'arrêt Bărbulescu, dont plusieurs sont tirés de la décision Köpke qui traitait de faits similaires à la présente espèce, sont transposables, mutatis mutandis, aux circonstances dans lesquelles un employeur peut mettre en place une mesure de vidéosurveillance sur le lieu de travail. Il faut appliquer ces critères en tenant compte de la spécificité des relations de travail et du développement des nouvelles technologies, qui peut permettre des mesures de surveillance de plus en plus intrusives dans la vie privée des salariés. Dans ce contexte pour s'assurer de la proportionnalité de mesures de vidéosurveillance sur le lieu de travail, les juridictions nationales devraient tenir compte des facteurs suivants lorsqu'elles procèdent à la mise en balance des différents intérêts en jeu :

i) L'employé a-t-il été informé de la possibilité que l'employeur prenne des mesures de vidéosurveillance ainsi que de la mise en place de telles mesures ? Si, en pratique, cette information peut être concrètement communiquée au personnel de diverses manières, en fonction des spécificités factuelles de chaque cas, l'avertissement doit en principe être clair quant à la nature de la surveillance et préalable à sa mise en place.

ii) Quels ont été l'ampleur de la surveillance opérée par l'employeur et le degré d'intrusion dans la vie privée de l'employé ? À cet égard, il convient de prendre en compte notamment le caractère plus ou moins privé du lieu dans lequel intervient la surveillance, les limites spatiales et temporelles de celle-ci, ainsi que le nombre de personnes ayant accès à ses résultats.

iii) L'employeur a-t-il justifié par des motifs légitimes le recours à la surveillance et l'ampleur de celle-ci ? Sur ce point, plus la surveillance est intrusive, plus les justifications requises doivent être sérieuses.

iv) Était-il possible de mettre en place un système de surveillance reposant sur des moyens et des mesures moins intrusifs ? À cet égard, il convient d'apprécier en fonction des circonstances particulières de chaque espèce si le but légitime poursuivi par l'employeur pouvait être atteint en portant une atteinte moindre à la vie privée du salarié.

v) Quelles ont été les conséquences de la surveillance pour l'employé qui en a fait l'objet ? Il convient notamment de vérifier de quelle manière l'employeur a utilisé les résultats de la mesure de surveillance et s'ils ont servi à atteindre le but déclaré de la mesure.

vi) L'employé s'est-il vu offrir des garanties adéquates, notamment lorsque les mesures de surveillance de l'employeur avaient un caractère intrusif ? Ces garanties peuvent être mises en œuvre, parmi d'autres moyens, par l'information fournie aux employés concernés ou aux représentants du personnel sur la mise en place et sur l'ampleur de la vidéosurveillance, par la déclaration de l'adoption d'une telle mesure

à un organisme indépendant ou par la possibilité d'introduire une réclamation.

117. La Cour vérifiera donc si, en l'espèce, le droit interne et en particulier l'application qui en a été faite par les juridictions du travail saisies par les requérantes ont offert, dans leur mise en balance des intérêts en jeu, une protection suffisante à leur droit au respect de leur vie privée.

b. Application en l'espèce des principes susmentionnés

118. En l'espèce, les obligations positives que fait peser sur l'État l'article 8 de la Convention imposaient aux autorités nationales de ménager un juste équilibre entre deux intérêts divergents, à savoir, d'une part, le droit des requérantes au respect de leur vie privée et, d'autre part, la faculté pour leur employeur d'assurer la protection de ses biens et le bon fonctionnement de son entreprise, notamment en exerçant son pouvoir disciplinaire.

119. La Cour relève d'emblée que, à l'époque des faits, le droit espagnol avait fixé un cadre normatif destiné à protéger la vie privée des salariés dans une situation comme celle en l'espèce. Ainsi, la loi sur la protection des données à caractère personnel et l'instruction n° 1/2006 portant spécifiquement sur la vidéosurveillance prévoyaient un certain nombre de garanties et de conditions auxquelles devaient satisfaire toute mesure de vidéosurveillance et le traitement de données personnelles y afférent. Le non-respect de ces garanties pouvait donner lieu à des sanctions administratives et à l'engagement de la responsabilité civile du responsable du traitement des données (paragraphe 46 et 48 ci-dessus). En outre, l'article 20 § 3 du Statut des travailleurs limitait le pouvoir de surveillance par l'employeur de l'accomplissement des obligations professionnelles des salariés en exigeant que les mesures prises à ce titre ne portent pas atteinte à la dignité humaine. Par ailleurs, les règles de procédure applicables imposaient aux juridictions internes d'écarter tout moyen de preuve obtenu en violation d'un droit fondamental. Enfin, il existait une jurisprudence des juridictions ordinaires et du Tribunal constitutionnel exigeant que les mesures attentatoires à la vie privée des salariés poursuivent un but légitime (« critère de l'adéquation »), soient nécessaires au but poursuivi (« critère de la nécessité ») et soient proportionnées aux circonstances de chaque espèce (« critère de la stricte proportionnalité ») (paragraphe 54 et suivants ci-dessus).

120. Dans ces circonstances, la Cour estime que le cadre normatif existant en droit interne n'est pas en cause en l'espèce. Les requérantes n'en contestent d'ailleurs pas la pertinence (paragraphe 97 ci-dessus), mais elles soutiennent que c'est précisément le refus des juridictions du travail de tirer les conséquences du non-respect par l'employeur de l'obligation d'information prévue par le droit interne qui a enfreint la Convention.

121. Dès lors, la Cour se penchera sur la manière dont les juridictions internes saisies par les requérantes ont examiné leur grief de violation de leur droit au respect de leur vie privée sur le lieu de travail et si, comme le soutient le Gouvernement, d'autres voies de recours prévues par le droit interne étaient susceptibles de leur offrir une protection adéquate.

122. La Cour relève d'emblée que les juridictions du travail ont cerné les différents intérêts en jeu, en référant explicitement au droit des requérantes au respect de leur vie privée et à l'équilibre à rechercher entre ce droit et l'intérêt de l'employeur d'assurer la bonne marche de l'entreprise par l'exercice de son pouvoir de direction. Elle vérifiera donc la manière dont ces juridictions ont pris en compte les critères qu'elle a énoncés ci-dessus lorsqu'elles ont procédé à la mise en balance de ces intérêts.

123. Les juridictions internes ont tout d'abord constaté, conformément aux exigences posées par la jurisprudence du Tribunal constitutionnel, que la mise en place de la vidéosurveillance se justifiait par des raisons légitimes, à savoir les soupçons, nourris par le directeur du magasin en raison des pertes importantes constatées sur plusieurs mois, que des vols avaient été commis. Elles ont également tenu compte de l'intérêt légitime pour l'employeur d'adopter des mesures afin de découvrir les responsables des pertes constatées et de les sanctionner, dans le but d'assurer la protection de ses biens et le bon fonctionnement de l'entreprise.

124. Les juridictions internes ont ensuite examiné l'ampleur de la mesure de surveillance et le degré d'intrusion dans la vie privée des requérantes et ont retenu que la mesure était limitée en ce qui concernait les espaces et le personnel surveillés – puisque les caméras ne couvraient que les caisses, susceptibles d'être à l'origine des pertes constatées –, et que sa durée dans le temps n'avait pas dépassé ce qui était nécessaire pour confirmer les soupçons de vol. De l'avis de la Cour, cette appréciation ne peut passer pour déraisonnable. Elle relève en effet que la surveillance ne couvrait pas l'ensemble du magasin mais ciblait les espaces autour des caisses, où des vols étaient susceptibles d'être commis. Les trois requérantes qui occupaient des postes de caissières ont effectivement été l'objet d'une surveillance filmée pendant toute leur journée de travail. En raison de leur affectation au sein de l'entreprise, elles ne pouvaient échapper à ces enregistrements qui visaient tout le personnel travaillant aux caisses et étaient effectués de manière permanente et sans limitation (voir, a contrario, Köpke, décision précitée, concernant une requérante qui était à la fois assistante et caissière de magasin, pour laquelle la mesure de vidéosurveillance n'avait pas couvert l'intégralité de son lieu de travail). D'une certaine façon, elles se trouvaient ainsi dans des espaces limités (voir, mutatis mutandis, Allan c. Royaume-Uni, n° 48539/99, §35, CEDH 2002-IX et Perry, précité, §§ 39-43). Quant aux quatrième et cinquième requérantes, les caméras les avaient captées lors de leurs passages en caisse.

125. En même temps, il faut souligner que les fonctions des requérantes étaient accomplies dans un lieu ouvert au public et impliquaient un contact permanent avec des clients. La Cour estime à cet égard qu'il est nécessaire de distinguer, dans l'analyse de la proportionnalité d'une mesure de vidéosurveillance, les différents lieux dans lesquels celle-ci est réalisée à l'aune de l'attente en matière de protection de la vie privée que le salarié peut raisonnablement avoir. Cette attente est très importante dans les endroits relevant de l'intimité, tels que des toilettes ou des vestiaires, où se justifie une protection accrue, voire une interdiction de procéder à une vidéosurveillance (voir, en ce sens, les instruments internationaux pertinents cités aux paragraphes 61 et 65 ci-dessus). Elle demeure forte dans les espaces de travail fermés, tels que les bureaux. Elle est manifestement réduite dans les endroits visibles ou accessibles aux collègues ou, comme en l'espèce, à un large public.

126. En ce qui concerne l'ampleur de la mesure dans le temps, la Cour relève que si, comme l'avancent les requérantes, l'employeur n'avait pas au préalable fixé la durée de la vidéosurveillance, dans les faits celle-ci a duré dix jours et a cessé dès que les employés responsables ont été identifiés. La durée de la surveillance n'apparaît dès lors pas en soi excessive (comparer avec la décision Köpke précitée, dans laquelle une durée de quatorze jours n'avait pas été jugée disproportionnée). Enfin, seul le responsable du magasin, la représentante légale de l'entreprise et la déléguée syndicale ont visionné les enregistrements obtenus au moyen de la vidéosurveillance litigieuse avant que les requérantes n'en soient informées. Compte tenu de ces éléments, la Cour considère que l'intrusion dans la vie privée des requérantes ne revêtait pas un degré de gravité élevé.

127. Pour ce qui est des conséquences de la surveillance litigieuse pour les requérantes, la Cour constate que celles-ci ont été importantes puisque les intéressées ont été licenciées sur la base des enregistrements obtenus par ce moyen. Elle observe néanmoins, comme l'ont également relevé les juridictions internes, que la vidéosurveillance et les enregistrements n'ont pas été utilisés par l'employeur à d'autres fins que celle de trouver les responsables des pertes de produits constatées et de les sanctionner (comparer avec Peck, précité, §§ 62-63, où les images captées par un dispositif de vidéosurveillance des lieux publics montrant la tentative de suicide du requérant avaient été diffusées aux médias).

128. Les juridictions internes ont par ailleurs considéré que, dans les circonstances de l'espèce, il n'existait pas d'autre moyen permettant d'atteindre le but légitime poursuivi et que la mesure devait dès lors être jugée « nécessaire », au sens de la jurisprudence du Tribunal constitutionnel (paragraphe 33 ci-dessus). Même s'il aurait été souhaitable que les juridictions internes examinent de manière plus approfondie la possibilité pour l'employeur de recourir à d'autres mesures, moins intrusives pour la vie privée des

salariés, la Cour ne peut que relever que l'ampleur des pertes constatées par l'employeur pouvaient donner à penser que des vols avaient été commis par plusieurs personnes et qu'informer l'un quelconque des membres du personnel risquait effectivement de compromettre le but de la vidéosurveillance qui était, comme l'ont relevé ces juridictions, de découvrir d'éventuels responsables de vols mais aussi de s'assurer des preuves permettant de prendre des mesures disciplinaires à leur égard.

129. La Cour relève ensuite que le droit interne prévoyait un certain nombre de garanties visant à prévenir les ingérences abusives dans les droits des personnes dont les données personnelles faisaient l'objet d'une collecte ou d'un traitement. La loi sur la protection des données donnait notamment à ces personnes le droit d'en être informées de manière préalable selon les modalités fixées à l'article 5 de la loi, ainsi qu'un droit d'accès, de rectification et de suppression des données récoltées. Une exigence de proportionnalité dans la collecte et l'utilisation des images obtenues au moyen de la vidéosurveillance était expressément posée par l'instruction no 1/2006 et, selon la jurisprudence du Tribunal constitutionnel, les juridictions internes devaient contrôler le caractère adéquat, nécessaire et proportionné de telles mesures au regard des droits fondamentaux garantis par la Constitution (paragraphes 47, 50 et 54 ci-dessus).

130. S'agissant enfin de savoir si les requérantes avaient été informées de la mise en place de la vidéosurveillance, la Cour note qu'il n'est pas contesté que deux types de caméras avaient été installées dans le supermarché où travaillaient les intéressées : d'une part, des caméras visibles dirigées vers les entrées et sorties du magasin, dont l'employeur avait informé le personnel et, d'autre part, des caméras cachées orientées vers les caisses, dont ni les requérantes ni les autres membres du personnel n'avaient été informés. Il ressort par ailleurs des observations des parties qu'un ou plusieurs panneaux d'information avaient été placés dans le supermarché pour signaler la présence de caméras de surveillance au public mais la teneur exacte des informations indiquées sur ces panneaux n'est pas connue.

131. La Cour observe que si tant la loi espagnole que les normes internationales et européennes pertinentes semblent ne pas exiger le consentement préalable des personnes qui font l'objet d'une vidéosurveillance ou, plus généralement, dont les données personnelles sont collectées, ces normes établissent qu'il est, en principe, nécessaire d'informer ces personnes de façon claire et préalable de l'existence et des modalités d'une telle collecte, ne serait-ce que de manière générale (paragraphes 47, 60 et 63 ci-dessus). Elle considère que l'exigence de transparence et le droit à l'information qui en découle revêtent un caractère fondamental, en particulier dans le contexte des relations de travail, où l'employeur dispose à l'égard des salariés de pouvoirs importants dont il convient d'éviter tout abus (paragraphes 61-62 et 64-65 ci-

dessus). Elle rappelle cependant que l'information donnée à la personne faisant l'objet d'une surveillance et son ampleur ne sont que l'un des critères à prendre en compte pour apprécier la proportionnalité d'une telle mesure dans un cas donné. Toutefois, si une telle information fait défaut, les garanties découlant des autres critères revêtiront d'autant plus d'importance.

132. En l'espèce, la Cour constate que les juridictions du travail saisies par les requérantes ont procédé à une mise en balance circonstanciée entre, d'une part, le droit des intéressées au respect de leur vie privée et, d'autre part, l'intérêt pour l'employeur d'assurer la protection de ses biens et le bon fonctionnement de l'entreprise. Elle relève que les critères de proportionnalité établis par la jurisprudence du Tribunal constitutionnel et suivis en l'espèce sont proches de ceux qu'elle a dégagés dans sa propre jurisprudence. Les juridictions internes ont ainsi vérifié si un motif légitime justifiait la mesure de vidéosurveillance et si les mesures adoptées à cette fin étaient adéquates et proportionnées, ayant notamment constaté que le but légitime poursuivi par l'employeur ne pouvait être atteint par des mesures moins intrusives pour les droits des requérantes.

133. Certes, les juridictions du travail n'ont pas tenu compte du manquement de l'employeur, allégué par les requérantes, à leur fournir les informations préalables visées à l'article 5 de la loi sur la protection des données, ayant jugé la question sans pertinence et non susceptible de remettre en cause la proportionnalité, au sens constitutionnel, de la mesure, dès lors que les autres critères établis par le Tribunal constitutionnel étaient satisfaits. Compte tenu de l'importance que revêt le droit à l'information dans pareil cas, la Cour estime que seul un impératif prépondérant relatif à la protection d'intérêts publics ou privés importants pourrait justifier l'absence d'information préalable.

134. Toutefois, dans les circonstances particulières de l'espèce, eu égard notamment au degré d'intrusion dans la vie privée des requérantes (paragraphes 125-126 ci-dessus) et aux raisons légitimes ayant motivé la mise en place de la vidéosurveillance, la Cour estime que les juridictions du travail ont pu, sans dépasser la marge d'appréciation dont disposent les autorités nationales, considérer que l'atteinte à la vie privée des requérantes était proportionnée (voir, pour une situation similaire, Köpke, décision précitée). En effet, si elle ne saurait accepter que, de manière générale, le moindre soupçon que des détournements ou d'autres irrégularités aient été commis par des employés puisse justifier la mise en place d'une vidéosurveillance secrète par l'employeur, l'existence de soupçons raisonnables que des irrégularités graves avaient été commises et l'ampleur des manques constatés en l'espèce peuvent apparaître comme des justifications sérieuses. Cela est d'autant plus vrai dans une situation où le bon fonctionnement d'une entreprise est mis à mal par des soupçons d'irrégularités commises non par un seul employé mais par l'action concertée de plusieurs employés, dans la mesure où cette situation

a pu créer un climat général de méfiance dans l'entreprise.

135. Par ailleurs, comme le fait valoir le Gouvernement, les requérantes disposaient d'autres voies de recours, prévues par la loi sur la protection des données, spécifiquement destinées à sanctionner le non-respect de cette loi. Les requérantes pouvaient ainsi saisir l'Agence de protection des données d'un manquement par l'employeur à l'obligation d'information préalable prévue à l'article 5 de la loi, cette agence ayant compétence pour enquêter sur la violation alléguée de la loi et en sanctionner pécuniairement le responsable. Elles pouvaient également saisir les juridictions ordinaires pour obtenir réparation de la violation alléguée de leurs droits au titre de la loi sur la protection des données. La Cour relève à cet égard que si la jurisprudence citée par le Gouvernement (paragraphe 49 ci-dessus) concerne effectivement une situation qui n'est pas identique à celle de l'espèce, le droit d'obtenir réparation du préjudice causé par une violation de la loi sur la protection des données était expressément prévu en son article 19 et rien ne permet en l'occurrence de douter de l'efficacité de cette voie de droit.

136. Le droit interne avait ainsi ouvert aux requérantes d'autres voies de recours qui visaient à garantir la mise en œuvre de la protection spécifique des données personnelles, que les intéressées ont choisi de ne pas emprunter. La Cour rappelle à cet égard que la protection effective du droit au respect à la vie privée dans le cadre de la vidéosurveillance sur le lieu de travail peut être assurée par différents moyens qui peuvent relever du droit du travail mais aussi du droit civil, administratif ou pénal (voir, mutatis mutandis, Bărbulescu, précité, § 116).

137. Dans ces conditions, eu égard aux garanties importantes offertes par le cadre normatif espagnol, y compris les voies de recours que les requérantes n'ont pas empruntées, ainsi qu'au poids des considérations, prises en compte par les juridictions internes, ayant justifié la vidéosurveillance, la Cour conclut que les autorités nationales n'ont pas manqué à leurs obligations positives au titre de l'article 8 de la Convention de manière à outrepasser leur marge d'appréciation. Partant, il n'y a pas eu violation de cette disposition.

III. Sur la violation alléguée de l'article 6 de la convention

138. Sur le terrain de l'article 6 de la Convention, les requérantes se plaignent de l'admission et de l'utilisation comme preuves par les juridictions du travail d'enregistrements obtenus en violation de leur droit au respect de leur vie privée.

139. Les troisième, quatrième et cinquième requérantes soutiennent en outre que la reconnaissance de la validité des accords transactionnels qu'elles disent avoir signés à la suite de manœuvres dolosives de l'employeur a également méconnu leur droit à un procès équitable.

140. L'article 6 est ainsi libellé en ses parties pertinentes :

« 1. Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement (...) par un tribunal (...), qui décidera (...) des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil (...) »

A. L'arrêt de la chambre

141. Dans son arrêt du 9 janvier 2018, la chambre a rappelé que pour s'assurer du respect de l'article 6 de la Convention, elle devait vérifier si la procédure dans son ensemble, y compris le mode d'administration des preuves, avait revêtu un caractère équitable. Ayant constaté que les requérantes avaient eu la possibilité de contester aussi bien l'authenticité que l'admission comme preuves des images recueillies au moyen de la vidéosurveillance et que celles-ci n'étaient pas les seuls éléments de preuve sur lesquels les tribunaux avaient fondé leur décision, elle a conclu à l'absence de violation de l'article 6 sur ce point.

142. En ce qui concerne les accords transactionnels, la chambre a constaté que les trois requérantes en cause avaient amplement eu l'occasion d'en contester la validité devant les tribunaux internes et que ceux-ci avaient considéré, sans aucune apparence d'arbitraire, qu'aucune contrainte de la part de l'employeur n'avait vicié le consentement des intéressées. Elle a en conséquence conclu à la non-violation de l'article 6 sous ce volet également.

B. Thèses des parties

1. Les requérantes

143. Les requérantes soutiennent que les tribunaux internes ont principalement fondé leurs décisions sur des enregistrements obtenus par l'employeur de manière illégale et contraire à leur droit au respect de leur vie privée. Dès lors, selon elles, la simple admission à titre de preuve de ces enregistrements emporte violation de l'article 6 de la Convention. Les requérantes estiment en outre que tant l'obtention de ces preuves que leur utilisation dans la procédure constituent un abus par l'employeur de sa position dominante et une rupture de l'égalité des armes. Elles font remarquer à cet égard qu'elles n'avaient pas eu connaissance de l'existence de la vidéosurveillance ni accès aux enregistrements avant que ceux-ci n'eussent été produits comme preuves dans le cadre des procédures judiciaires auxquelles elles étaient parties. Quant aux autres éléments de preuve, en particulier les témoignages, sur lesquels se sont appuyées les juridictions internes, elles considèrent qu'ils ont été « viciés » par le visionnage préalable des images par les personnes concernées.

144. Les troisième, quatrième et cinquième requérantes soutiennent en outre que, lors de la signature des accords transactionnels, elles ont été induites en erreur sur la portée de la concession faite par leur employeur. Elles indiquent que la loi oblige tout individu à dénoncer la commission

d'une infraction pénale lorsqu'il en a connaissance et que l'employeur ne pouvait dès lors valablement renoncer à porter plainte. Elles estiment que, dans ces circonstances, les juridictions auraient dû prononcer la nullité des accords transactionnels et les exclure du dossier. Elles produisent à l'appui de leur thèse un arrêt rendu par le Tribunal supérieur de Catalogne le 19 octobre 2010 dans l'affaire d'une de leurs collègues, Mme D.

2. Le Gouvernement

145. Le Gouvernement partage les conclusions de l'arrêt de chambre, qu'il invite la Grande Chambre à confirmer. En ce qui concerne l'utilisation des images captées au moyen de la vidéosurveillance, il fait valoir que celles-ci n'ont été utilisées que pour compléter d'autres preuves versées au dossier et que les requérantes ont eu l'occasion d'en contester l'utilisation et l'authenticité devant les juridictions internes.

146. Pour ce qui est des accords transactionnels, le Gouvernement soutient que, comme l'ont constaté les juridictions internes, ceux-ci ont été signés en l'absence de toute pression de la part de l'employeur. Il expose que ce sont les requérantes qui ont rompu ces accords en saisissant le juge du travail en dépit de l'engagement pris et que, malgré cela, leurs recours ont été dûment examinés par lesdites juridictions. Il fait valoir que si ces dernières ont effectivement tenu compte de la reconnaissance des faits consignés dans les accords, elles disposaient également d'autres preuves. Il précise enfin, en ce qui concerne le cas de Mme D., évoqué par les requérantes, que si le Tribunal supérieur avait effectivement annulé un premier jugement au motif que, selon ce dernier, l'accord transactionnel signé avait privé la salariée de son droit d'agir en justice, les juridictions saisies à la suite du renvoi de l'affaire ont finalement considéré que l'accord transactionnel était néanmoins valide et pouvait servir à établir la reconnaissance des faits par l'intéressée.

C. Observations du tiers intervenant

147. La Confédération européenne des syndicats estime qu'un jugement reposant principalement sur des enregistrements recueillis au moyen d'une vidéosurveillance secrète est contraire à l'article 6 de la Convention.

148. Pour ce qui est des accords transactionnels signés par les troisième, quatrième et cinquième requérantes, le tiers intervenant fait observer que de tels accords sont souvent utilisés lorsque des employés sont confrontés aux irrégularités dont ils sont accusés, ce qui fait naître une situation où ces derniers se sentent soumis à une pression particulière, sans avoir reçu de conseils adéquats et sans être en position d'exiger la reconnaissance de leurs droits procéduraux et matériels. Elle en conclut que, en raison de la particularité des relations de travail, il ne faut valider de tels accords qu'avec prudence.

D. Appréciation de la Cour

1. Principes généraux

149. La Cour rappelle qu'elle a pour seule tâche, aux termes de l'article 19 de la Convention, d'assurer le respect des engagements résultant pour les États contractants de la Convention. Il ne lui appartient pas, en particulier, de connaître des erreurs de fait ou de droit prétendument commises par une juridiction interne, sauf si et dans la mesure où elles pourraient avoir porté atteinte aux droits et libertés sauvegardés par la Convention. Si l'article 6 garantit le droit à un procès équitable, il ne régit pas pour autant l'admissibilité des preuves en tant que telles, matière qui relève au premier chef du droit interne (Schenk c. Suisse, 12 juillet 1988, § 45, série A n°140, et García Ruiz c. Espagne [GC], n°30544/96, § 28, CEDH 1999-I). En principe, des questions telles que le poids attaché par les tribunaux nationaux à tel ou tel élément de preuve ou à telle ou telle conclusion ou appréciation dont ils ont eu à connaître échappent au contrôle de la Cour. Celle-ci n'a pas à tenir lieu de juge de quatrième instance et ne remet pas en cause, sous l'angle de l'article 6 § 1, l'appréciation des tribunaux nationaux, sauf si leurs conclusions peuvent passer pour arbitraires ou manifestement déraisonnables (Bochan c. Ukraine (n°2) [GC], no 22251/08, § 61, CEDH 2015).

150. La Cour n'a donc pas à se prononcer, par principe, sur l'admissibilité de certaines sortes d'éléments de preuve, par exemple des éléments obtenus de manière illégale au regard du droit interne. Elle doit examiner si la procédure, y compris la manière dont les éléments de preuve ont été recueillis, a été équitable dans son ensemble, ce qui implique l'examen de l'illégalité en question et, dans le cas où se trouve en cause la violation d'un autre droit protégé par la Convention, de la nature de cette violation (P.G. et J.H. c. Royaume-Uni, précité, § 76, et Gäfgen c. Allemagne [GC], n°22978/05, § 163, CEDH 2010).

151. Pour ce qui est de la nature de l'illégalité ou de la violation de la Convention constatée, si l'utilisation d'éléments de preuve obtenus au moyen d'une mesure jugée contraire à l'article 3 suscite toujours de graves doutes quant à l'équité de la procédure (Gäfgen, précité, § 165), pour déterminer si l'utilisation comme preuves d'informations obtenues au mépris de l'article 8 ou en violation du droit interne a privé le procès du caractère équitable voulu par l'article 6, il faut prendre en compte toutes les circonstances de la cause et se demander en particulier si les droits de la défense ont été respectés et quelles sont la qualité et l'importance des éléments en question. Il convient de rechercher en particulier si le requérant s'est vu offrir la possibilité de remettre en question l'authenticité de l'élément de preuve et de s'opposer à son utilisation. Il faut prendre également en compte la qualité de l'élément de preuve, y compris le point de savoir si

les circonstances dans lesquelles il a été recueilli font douter de sa fiabilité ou de son exactitude (Schenk, précité, §§ 46-48, P.G. et J.H. c. Royaume-Uni, précité, §§ 77-79, et Gäfgen, précité, § 164). Si un problème d'équité ne se pose pas nécessairement lorsque la preuve obtenue n'est pas corroborée par d'autres éléments, il faut noter que lorsqu'elle est très solide et ne prête à aucun doute, le besoin d'autres éléments à l'appui devient moindre (Gäfgen, loc. cit.).

152. La Cour note que les principes exposés ci-dessus concernant l'admissibilité des preuves ont été élaborés dans un contexte pénal, même si elle a déjà eu l'occasion d'en faire application dans une affaire concernant l'équité d'une procédure civile (Vukota-Bojić, précité, §§ 92-100). Elle observe que, si les garanties du « procès équitables » ne sont pas nécessairement les mêmes dans les domaines pénal et civil, les États disposant d'une marge d'appréciation plus ample dans le deuxième cas, elle peut néanmoins s'inspirer, pour l'examen de l'équité d'une procédure civile, des principes développés sous l'angle du volet pénal de l'article 6 (Carmel Saliba c. Malte, n°24221/13, § 67, 29 novembre 2016). En l'occurrence, elle considère que les principes en question sont applicables pour l'examen du caractère équitable de la procédure civile en cause.

2. Application en l'espèce

153. La Cour examinera le grief de violation de l'article 6 tiré par les cinq requérantes de l'admission comme preuves des enregistrements recueillis au moyen de la vidéosurveillance, puis le grief de violation de cette disposition tiré par les troisième, quatrième et cinquième requérantes de la validation des accords transactionnels signés par elles.

a. Sur la prise en compte des images de vidéosurveillance comme éléments de preuve

154. La Cour rappelle qu'elle n'a pas constaté de violation de l'article 8 de la Convention à raison de la vidéosurveillance dont les requérantes avaient fait l'objet (paragraphe 137 ci-dessus). Elle relève cependant que les intéressées soutiennent que la vidéosurveillance avait été mise en place en méconnaissance de l'obligation d'information prévue par le droit interne et que les juridictions du travail ne se sont pas penchées sur cette question, l'ayant jugée sans pertinence (paragraphe 34 ci-dessus). La Cour examinera donc si l'utilisation comme preuve des images obtenues au moyen de la vidéosurveillance en cause a méconnu l'équité de la procédure dans son ensemble.

155. La Cour relève d'emblée que, dans le cadre de la procédure devant les juridictions du travail, les requérantes ont eu accès aux enregistrements recueillis au moyen de la vidéosurveillance litigieuse et ont eu la possibilité d'en contester l'authenticité et de s'opposer à leur utilisation en tant que preuves. Les juridictions internes ont examiné la thèse des requérantes selon

laquelle les enregistrements devaient être écartés du dossier parce qu'ils avaient été obtenus en violation d'un droit fondamental et elles ont amplement motivé leurs décisions sur ce point. Elles ont ainsi jugé que, selon la jurisprudence du Tribunal constitutionnel, la vidéosurveillance n'avait pas été réalisée en violation du droit des requérantes au respect de leur vie privée. Elles ont par ailleurs constaté que les images tirées de la vidéosurveillance n'étaient pas les seuls éléments du dossier.

156. En ce qui concerne la qualité de la preuve, la Cour note que les requérantes n'ont à aucun moment contesté l'authenticité ou l'exactitude des images enregistrées au moyen de la vidéosurveillance, leur principal grief étant tiré du défaut d'information préalable sur la mise en place de la surveillance. Les juridictions internes ont quant à elles jugé que les enregistrements présentaient des garanties suffisantes d'authenticité. Compte tenu des circonstances dans lesquelles ces enregistrements ont été obtenus, la Cour ne voit aucun élément permettant de douter de leur authenticité ou de leur fiabilité. Elle considère dès lors qu'il s'agissait de preuves solides qui n'avaient pas nécessairement besoin d'être corroborées par d'autres éléments.

157. La Cour relève néanmoins que les enregistrements en cause n'étaient pas les seuls éléments sur lesquels les juridictions internes se sont appuyées. Il ressort en effet de leurs décisions qu'elles ont également pris en compte les dépositions des requérantes, les témoignages du directeur du magasin, de la représentante de l'entreprise et de la déléguée syndicale, devant lesquelles les intéressées avaient admis les faits, ainsi que le rapport d'expertise qui avait comparé les images captées par la vidéosurveillance et les tickets de caisse émis. La Cour observe que les tickets de caisse, qui constituent des éléments de preuve objectifs non susceptibles d'être « viciés » par la visualisation des enregistrements, faisaient ressortir un nombre important d'achats annulés et non réglés. En ce qui concerne les troisième, quatrième et cinquième requérantes, les juridictions se sont par ailleurs fondées sur la reconnaissance des faits qu'elles avaient faite dans les accords transactionnels signés. Ayant examiné ces éléments dans leur ensemble, elles ont estimé les faits amplement établis.

158. À la lumière de ce qui précède, la Cour considère que l'utilisation comme preuves des images obtenues par vidéosurveillance n'a pas porté atteinte au caractère équitable de la procédure en l'espèce.

b. Sur la prise en compte des accords transactionnels signés par les troisième, quatrième et cinquième requérantes

159. La Cour observe d'emblée que les juridictions internes ont validé les accords transactionnels signés par ces trois requérantes, ayant considéré que leur consentement n'avait pas été vicié. Cependant, contrairement au juge du travail qui avait estimé

que, en signant ces accords, elles avaient renoncé à leur droit d'agir en justice, le Tribunal supérieur, statuant en appel, a jugé que ces accords ne valaient pas renonciation de la part des requérantes à leur droit d'accès à un tribunal et il a examiné l'affaire au fond. Sur le fond, il a considéré que les accords signés actaient l'acceptation non équivoque par les intéressées de la décision de l'employeur de mettre fin au contrat de travail pour les motifs exposés dans la lettre de licenciement. Dans ces circonstances, la Cour estime que le grief, tel que formulé par les requérantes, se rapporte à l'évaluation de la validité et à l'appréciation d'un élément de preuve par les juridictions internes.

160. Elle relève à cet égard que les trois requérantes ont eu la possibilité de contester la validité des accords transactionnels et de s'opposer à leur admission à titre de preuve. Les juridictions internes ont analysé tous les arguments avancés par les intéressées et ont considéré que les circonstances de l'espèce ne faisaient ressortir ni intimidation ni dol de la part de l'employeur. Elles ont examiné les circonstances dans lesquelles les accords avaient été signés et ont jugé que la présence de la déléguée syndicale au moment de la signature, la reconnaissance préalable des faits par les requérantes au cours d'une réunion avec la déléguée et le fait que d'autres salariées licenciées n'avaient pas signé l'accord proposé par l'employeur excluaient tout indice de contrainte. Leurs constats à cet égard n'apparaissent ni arbitraires ni manifestement déraisonnables. Enfin, comme il a été relevé ci-dessus, les juridictions internes ont fondé leurs décisions sur plusieurs éléments de preuve (paragraphe 157 ci-dessus).

161. À la lumière de ces observations, rien ne permet à la Cour de remettre en cause les conclusions des juridictions internes en ce qui concerne la validité et la portée des accords transactionnels signés par les troisième, quatrième et cinquième requérantes. Elle conclut dès lors à l'absence de violation de l'article 6 sur ce point également.

PAR CES MOTIFS, LA COUR,

1. Dit, à l'unanimité, que l'héritier légal de la deuxième requérante a qualité pour poursuivre la présente procédure à sa place ;
2. Rejette, à l'unanimité, l'exception préliminaire du Gouvernement ; 3. Dit, par quatorze voix contre trois, qu'il n'y a pas eu violation de l'article 8 de la Convention ;
4. Dit, à l'unanimité, qu'il n'y a pas eu violation de l'article 6 de la Convention à raison de l'utilisation comme preuves des enregistrements obtenus au moyen de vidéosurveillance ;
5. Dit, à l'unanimité, qu'il n'y a pas eu violation de l'article 6 de la Convention à raison de la validation des accords transactionnels conclus par les troisième, quatrième et cinquième requérantes.

Note.

« Si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps de travail, tout enregistrement, quels qu'en soient les motifs, d'images ou de paroles à leur insu, constitue un mode de preuve illicite ». Cet attendu très fort était celui d'un arrêt rendu le 20 novembre 1991 (1) par la Chambre sociale de la Cour de cassation, visant l'article 9 du nouveau Code de procédure civile, donc traitant des moyens de preuve (admissibles). La loi du 31 décembre 1992 est venue ensuite imposer une règle aujourd'hui inscrite à l'article L. 1222-4 du Code du travail : « Aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance ». Dix ans après, la Cour de cassation proclamait le droit pour le salarié « même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée » dans son arrêt *Nikon* du 12 octobre 2001 (2), visant cette fois-ci, à côté de l'article 9 du NCPC, l'article 9 du Code civil, l'ancien article L. 120-2 du Code du travail et l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme.

Cette double approche caractérise l'arrêt *L. R. et autres c. Espagne* rendu par la Grande Chambre de la Cour EDH le 17 octobre 2019. Mais pour aboutir à l'idée que les exigences de la Convention EDH en matière de respect de la vie privée des salariés au travail conduisent à une conciliation de celle-ci avec la protection des intérêts légitimes de l'employeur.

En effet, des salariées, caissières ou assistantes de vente dans un supermarché espagnol, licenciées pour motif disciplinaire après que des enregistrements vidéo les aient montrées en train de prendre part à des vols, se prévalaient tant de l'article 6 de la Convention EDH garantissant le droit à un procès équitable (I) que de l'article 8 de la Convention affirmant le droit de toute personne au respect de la vie privée (II).

Sur ces deux points, la Cour de Strasbourg, qui doit toujours examiner si l'État en cause (ici l'Espagne) s'est conformé aux obligations découlant pour lui de la Convention EDH, se retranche largement derrière l'attitude des juridictions espagnoles saisies de l'espèce pour aboutir à une validation de la vidéosurveillance secrète des salariés, fondée sur l'existence de soupçons « raisonnables » de vol. Sur cette validation, elle contredit son arrêt de chambre du 9 janvier 2018 (3).

I. L'utilisation comme preuves des images obtenues par vidéosurveillance n'a pas porté atteinte au caractère équitable de la procédure

On notera que la Confédération européenne des syndicats, dans ses observations de « tiers intervenant » à l'appui de la thèse des salariées, soutenait qu'un jugement reposant principalement sur des enregistrements recueillis au moyen d'une vidéosurveillance secrète était contraire à l'article 6 de la convention EDH. Mais la Cour EDH rejette cette thèse à l'unanimité. Elle souligne, en citant sa jurisprudence antérieure, que si l'article 6 garantit le droit à un procès équitable, « il ne réglemente pas pour autant l'admissibilité des preuves en tant que telles, matière qui relève au premier chef du droit interne ». Cette distinction, que l'on peut trouver critiquable, entre l'admissibilité des preuves et le caractère équitable de la procédure (« dans son ensemble ») permet à la Cour de se satisfaire du fait que les requérantes aient eu accès aux enregistrements recueillis par la vidéosurveillance secrète devant les juridictions du travail espagnoles ! Celles-ci avaient estimé que la vidéosurveillance n'avait pas été réalisée en violation du droit au respect de la vie privée des salariées.

Cette appréciation du caractère globalement positif de la procédure, avec la reconnaissance d'une marge d'appréciation pour les juridictions internes, rend évidemment peu opérationnel le recours à l'article 6 de la Convention EDH pour contester une preuve recueillie de manière illicite. Une autre lecture des obligations découlant pour les États de la Convention européenne conduit à souligner qu'il appartient aux juges de prescrire toutes mesures (4) propres à empêcher une atteinte au respect de la vie privée, parmi lesquelles écarter les preuves inadmissibles.

Et l'on évitera de taxer d'humour involontaire la Cour de Strasbourg lorsqu'elle évoque l'absence de contestation de la qualité (authenticité et exactitude des images) de la preuve par les salariées. Il est vrai qu'elle relève aussi (c'était donc nécessaire ?) l'existence d'autres éléments de preuve : tickets de caisses, témoignages, expertise comparative.

Quant aux accords transactionnels signés par plusieurs salariées, rien ne permet, selon la Cour de Strasbourg, de remettre en cause les conclusions des juridictions espagnoles qui les ont validés.

(1) Cass. Soc. 20 nov.1991, *Neocel*, et rapport Ph.Waquet, Dr. Soc. 1992.31.

(2) Cass. Soc. 12 oct. 2001, *Nikon*, n° 99-42.942.

(3) Dans cette affaire, un arrêt de chambre du 2 janvier 2018 (n° 1874/13) avait conclu à la violation de l'article 8 de la Convention. La Grande Chambre a été saisie à la demande du Gouvernement espagnol.

(4) On a reconnu la formulation de l'article 9 du Code civil français.

II. Il n'y a pas eu violation de l'article 8 car l'atteinte à la vie privée était proportionnée et d'autres voies de recours existaient

Les salariées requérantes avaient très bien défini l'enjeu du litige devant la Cour de Strasbourg : « savoir si leur droit au respect de leur vie privée a été enfreint par la mise en place de la mesure de vidéosurveillance à leur insu et quelles sont les limites imposées par l'article 8 de la Convention (5) à la surveillance que l'employeur peut exercer sur ses employés ». Les intéressées attendaient de la Cour EDH qu'elle constate qu'en refusant de sanctionner l'attitude de l'employeur qui avait mis en place de manière secrète une vidéosurveillance, les juridictions espagnoles ne s'étaient pas conformées aux exigences de l'article 8 de la Convention.

Une première réponse de la Cour leur avait donné raison : un arrêt de chambre du 8 janvier 2018 avait conclu à la violation par l'Espagne de l'article 8. La position de la Grande Chambre (par 14 voix contre 3) est différente et consiste largement à renvoyer ces salariées au caractère suffisant du « cadre normatif » qui leur était offert. Après avoir rappelé qu'il lui appartient, non pas de sanctionner le comportement d'un employeur, personne privée, mais de vérifier que l'État concerné a satisfait à ses obligations positives afin d'assurer à ses justiciables la protection de l'article 8, l'arrêt du 17 octobre souligne, à propos de la surveillance des employés sur le lieu de travail, que les États sont libres d'adopter ou non une législation spécifique sur la vidéosurveillance, mais qu'en toute hypothèse, il appartient aux juridictions internes de protéger le droit au respect de la vie privée. Selon la Grande Chambre, les juridictions espagnoles ont correctement établi une balance entre les intérêts en présence, ceux des salariés et ceux de l'employeur.

On relève que le raisonnement de la Cour considère comme central le principe de proportionnalité, visé à propos du contrôle des correspondances électroniques par l'arrêt *Barbulescu* (6). Mais, dans cette dernière espèce, la Cour EDH avait précisé que les autorités nationales devaient prendre en compte différents facteurs, au premier rang desquels l'information préalable du salarié par l'employeur de la

possibilité et de la mise en œuvre des mesures de surveillance. Ce facteur devient pratiquement négligeable dans l'affaire *L. R. et autres*, alors que la loi espagnole sur la protection des données personnelles l'imposait. Et la Grande Chambre, sans s'attarder beaucoup sur l'ampleur de la mesure qui, au départ, n'était pas limitée dans le temps (la surveillance a duré en fait dix jours), ni sur la possibilité d'adopter des mesures moins intrusives, tient pour déterminant le « motif légitime » de l'employeur.

On retiendra que la Grande Chambre introduit dans son arrêt (§ 125) ce qu'elle appelle l'« attente » des salariés en matière de protection de leur vie privée, attente qui varierait selon les lieux concernés par la vidéosurveillance ; les caisses étant un lieu ouvert au public, la protection attendue par les employés serait moindre.

De ce long arrêt, à lire attentivement, ressort, semble-t-il, un élément clé : « l'existence de soupçons raisonnables que des irrégularités graves aient été commises et l'ampleur des manques constatés » par l'« action concertée de plusieurs employés » (§ 134). Cet élément conduit la Cour à parler de « justification sérieuse ». Le « moindre soupçon » n'aurait pas, selon elle, justifié une vidéosurveillance.

Contrairement au refus de la Cour de se prononcer sur l'admissibilité des modes de preuve, la justification d'une vidéosurveillance secrète est donc très circonstanciée et ne devrait pas conduire à une inflexion de la jurisprudence française. Par contre, la référence de l'arrêt à l'absence de saisine par les salariées de la Haute autorité espagnole pour la protection des données pourrait inciter à adresser davantage de plaintes à la CNIL (7), qui dispose d'un pouvoir de mise en demeure des employeurs (8) et qui est très ferme sur l'obligation d'information préalable découlant de l'article 13 du règlement 2016.79.

Michèle Bonnechère,

Professeur émérite à l'université d'Évry,
Val d'Essonne

(5) Article 8 de la Convention EDH : « 1. Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance. 2. Il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui. ».

(6) CEDH, *Barbulescu c. Roumanie*, 5 sept. 2017, n° 61.496/08, § 121 i.

(7) Commission Nationale Informatique et Libertés. Voir « La vidéosurveillance, vidéo protection au travail », 26 nov. 2019, www.cnil.fr.

(8) Pour une application récente, v. la mise en demeure adressée le 5 nov. 2019 à l'entreprise Boutique Aero, Liais. Soc. 12 déc. 2019.