

RÉSUMÉ :

L'utilisation de constats et d'attestations réalisés à partir de la captation et du visionnage des images issues du système de vidéoprotection d'un aéroport constitue un traitement de données à caractère personnel au sens de l'article 4 du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (règlement général sur la protection des données ou RGPD). Doit être approuvée une cour d'appel qui déclare recevables des moyens de preuve tirés de l'exploitation des images captées et enregistrées contenant des données à caractère personnel concernant un salarié licencié pour ne pas avoir contrôlé le bagage cabine d'un passager en violation des procédures en vigueur, après avoir constaté que ces données avaient été collectées pour des finalités déterminées et légitimes, à savoir assurer la sécurité des personnes et des biens dans l'enceinte d'un aéroport international, et qu'elles avaient été traitées ultérieurement, tant par la société exploitant l'aéroport que par l'employeur, d'une manière compatible avec ces finalités, le salarié ayant été informé des finalités du dispositif de contrôle et de son droit d'accès aux enregistrements le concernant

Texte intégral

Rejet

ECLI : ECLI:FR:CCASS:2025:SO00530

Formation de diffusion : FS B

numéros de diffusion : 530

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

Arrêt du 21 mai 2025

Rejet

M. HUGLO, conseiller doyen

faisant fonction de président

Arrêt n° 530 FS-B

Pourvoi n° N 22-19.925

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 21 MAI 2025

M. [G] [N], domicilié [Adresse 4], a formé le pourvoi n° N 22-19.925 contre l'arrêt rendu le 28 avril 2022 par la cour d'appel d'Amiens (5e chambre prud'homale), dans le litige l'opposant :

1° / à la société Securit'Air, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 1],

2° / à M. [X] [T], domicilié [Adresse 3], pris en qualité d'administrateur judiciaire de la société Securit'Air,

3°/ à la société [H] [C], société d'exercice libéral à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 2], représentée par M. [M] [H], prise en qualité de mandataire judiciaire de la société Securit'Air, défendeurs à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Seguy, conseiller, les observations de Me Descorps-Declère, avocat de M. [N], de Me Laurent Goldman, avocat de la société Securit'Air, de M. [T] et de la société [H] [C], ces deux derniers pris ès qualités, et l'avis de M. Gambert, avocat général, après débats en l'audience publique du 8 avril 2025 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Seguy, conseiller rapporteur, Mme Mariette, conseiller doyen, M. Barincou, Mmes Douxami, Panetta, Brinet, conseillers, Mme Prieur, M. Carillon, Mme Maitral, M. Redon, conseillers référendaires, M. Gambert, avocat général, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Intervention

1. Il est donné acte à la société [H] [C], prise en sa qualité de mandataire judiciaire de la société Securit'Air et à M. [T], pris en sa qualité d'administrateur judiciaire de cette même société, de leurs interventions à l'instance.

Faits et procédure

2. Selon l'arrêt attaqué (Amiens, 28 avril 2022), M. [N] a été engagé en qualité d'opérateur de sûreté, le 1^{er} octobre 2003, par la société Securitas France. Son contrat de travail a été transféré à la société Astriam sécurité puis à la société Securit'Air (la société), adjudicataire du marché de sûreté aéroportuaire du site

de l'aéroport de [6], exploité par la société aéroportuaire de gestion et d'exploitation de [Localité 5] (SAGEB), où il était affecté et chargé du contrôle des bagages lors du passage au rayon X.

3. Après avoir été licencié pour faute grave le 13 janvier 2020, son employeur lui reprochant de ne pas avoir contrôlé le bagage cabine d'un passager en violation des procédures en vigueur, il a saisi la juridiction prud'homale pour contester cette rupture.

4. La société Securit'Air a été placée en redressement judiciaire par jugement du 6 août 2024, la société [H] [C] ayant été désignée en qualité de mandataire et M. [T] en qualité d'administrateur.

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en sa première branche

5. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce grief qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le moyen, pris en ses deuxième à quatrième branches

Enoncé du moyen

6. Le salarié fait grief à l'arrêt de juger son licenciement pour faute grave justifié et, en conséquence, de le débouter de l'intégralité de ses demandes, alors :

« 2°/ que les salariés concernés doivent être informés, préalablement à la mise en œuvre d'un traitement de données à caractère personnel, de l'identité du responsable du traitement des données ou de son représentant, de la ou des finalités poursuivies par le traitement, des destinataires ou catégories de destinataires de données, de l'existence d'un droit d'accès aux données les concernant, d'un droit de rectification et d'un droit d'opposition pour motif légitime, ainsi que des modalités d'exercice de ces droits ; que le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés ; que pour dire que l'utilisation de l'enregistrement vidéo du salarié serait licite, la cour d'appel a jugé que le système

de vidéosurveillance litigieux a fait l'objet de déclarations successives à la CNIL, qu'il a été dûment autorisé par arrêté préfectoral, qu'il équipait un lieu ouvert au public et concernait tant les salariés que les visiteurs, adhérents et clients, que l'information sur le droit d'accès de ces personnes aux enregistrements qui les concernent est assurée par voie d'affichage, que les représentants du personnel ont été informés et ont été reçus par la commission départementale de vidéoprotection, et que le système de vidéosurveillance "n'avait pas vocation à être un moyen de contrôle de l'activité des salariés de la société Securit'Air sur un poste déterminé mais avait pour finalité première, dans un lieu particulièrement sensible, la sécurité des personnes et des biens, la prévention d'actes terroristes, de trafic de stupéfiants, de fraudes douanières et la constatation des infractions aux règles de la circulation" ; qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le système de vidéosurveillance destiné à la protection et la sécurité des biens et des personnes dans les locaux de l'entreprise, permettait également de contrôler et de surveiller l'activité des salariés et avait été utilisé par l'employeur afin de recueillir et d'exploiter des informations concernant personnellement le salarié, ce dont il résultait que l'employeur aurait dû informer les salariés et consulter le comité d'entreprise sur l'utilisation de ce dispositif à cette fin et qu'à défaut, ce moyen de preuve tiré des enregistrements du salarié était illicite, la cour d'appel a violé les articles 6, 7 et 12 à 15 du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, 6 et 8 de la Convention de sauvegarde de droits de l'homme et des libertés fondamentales, 4 et 48 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978, L. 1222 4 et L. 2312-38, alinéa 3, du code du travail ;

3°/ que lorsqu'un employeur utilise des enregistrements vidéos pour justifier le licenciement d'un salarié et qu'il décide de ne pas produire les données enregistrées mais de laisser à ses seuls témoins la possibilité de les consulter, il est tenu de rappeler audit salarié le droit dont il dispose d'accéder à ces enregistrements ; que le salarié dénonçait le fait de n'avoir jamais eu accès à l'enregistrement du système de vidéosurveillance sur lequel reposaient les témoignages produits aux débats et selon lesquels il résulterait de cet enregistrement qu'à dix minutes d'intervalle, le 20 décembre 2019, il se serait placé à la

perpendiculaire de son écran de contrôle puis aurait détourné la tête à une reprise pour parler à un passager, et soulignait "n'avoir jamais été informé de son droit d'accéder à cet enregistrement et (...) été en mesure de visionner l'enregistrement caméra alors qu'il était mis en cause et que tout le monde l'aurait visionné", alors qu' "un visionnage des enregistrements des caméras vidéo aurait permis au salarié de présenter ses observations. S'il avait pu présenter ses observations, il aurait fait remarquer qu'il a bel et bien respecté le protocole et procédé au contrôle comme il l'a toujours déclaré", de sorte qu'il avait été privé de ses droits d'être informé et de se défendre correctement et loyalement ; qu'en répondant sur ce point au salarié qu'il ne justifie pas avoir demandé à user de son droit d'accès aux images et enregistrements le concernant réalisés le 20 décembre 2019, sans rechercher si la société Securit'Air, au-delà de l'information générale donnée par voie d'affichage, l'avait informé de son droit d'accéder à cet enregistrement après l'avoir convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement, la cour d'appel a violé les articles 6, 7 et 12 à 15 du règlement UE 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, 6 et 8 de la Convention de sauvegarde de droits de l'homme et des libertés fondamentales, 4 et 48 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978, L. 1222-4 et L. 2312-38, alinéa 3, du code du travail ;

4°/ qu'en jugeant que le salarié ne justifierait pas avoir demandé à user de son droit d'accès aux images et enregistrements le concernant réalisés le 20 décembre 2019, et en méconnaissant qu'il revenait à l'employeur d'établir qu'il avait bien mis ces images et enregistrements, non produits aux débats, à sa disposition, la cour d'appel a violé l'article 1353 du code civil. »

Réponse de la Cour

7. Selon l'article 4 du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (règlement général sur la protection des données ou RGPD) on entend par :

2) « traitement », toute opération ou tout ensemble d'opérations effectuées ou non à l'aide de procédés automatisés et appliquées à des données ou des ensembles de données à caractère personnel, telles que la collecte, l'enregistrement, l'organisation, la structuration, la conservation, l'adaptation ou la modification, l'extraction, la consultation, l'utilisation, la communication par transmission, la diffusion ou toute autre forme de mise à disposition, le rapprochement ou l'interconnexion, la limitation, l'effacement ou la destruction ;

7) « responsable du traitement », la personne physique ou morale, l'autorité publique, le service ou un autre organisme qui, seul ou conjointement avec d'autres, détermine les finalités et les moyens du traitement ; lorsque les finalités et les moyens de ce traitement sont déterminés par le droit de l'Union ou le droit d'un État membre, le responsable du traitement peut être désigné ou les critères spécifiques applicables à sa désignation peuvent être prévus par le droit de l'Union ou par le droit d'un État membre.

8. Selon l'article 5 de ce règlement, les données à caractère personnel doivent être traitées de manière licite, loyale et transparente au regard de la personne concernée, être collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes, ne pas être traitées ultérieurement d'une manière incompatible avec ces finalités et être adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées.

9. Selon l'article 6 § 1 du même texte, un traitement de données à caractère personnel n'est licite que si, et dans la mesure où, au moins une des conditions suivantes est remplie :

a) la personne concernée a consenti au traitement de ses données à caractère personnel pour une ou plusieurs finalités spécifiques ;

b) le traitement est nécessaire à l'exécution d'un contrat auquel la personne concernée est partie ou à l'exécution de mesures précontractuelles prises à la demande de celle-ci ;

c) le traitement est nécessaire au respect d'une obligation légale à laquelle le responsable du traitement est soumis ;

d) le traitement est nécessaire à la sauvegarde des intérêts vitaux de la personne concernée ou d'une autre personne physique ;

e) le traitement est nécessaire à l'exécution d'une mission d'intérêt public ou relevant de l'exercice de l'autorité publique dont est investi le responsable du traitement ;

f) le traitement est nécessaire aux fins des intérêts légitimes poursuivis par le responsable du traitement ou par un tiers, à moins que ne prévalent les intérêts ou les libertés et droits fondamentaux de la personne concernée qui exigent une protection des données à caractère personnel, notamment lorsque la personne concernée est un enfant.

10. Selon les articles 13 et 14 du RGPD, le responsable du traitement de données personnelles doit délivrer aux personnes concernées des informations relatives notamment aux finalités du dispositif de contrôle, à leur droit d'accès et de rectification, aux coordonnées du délégué à la protection des données.

11. Il en résulte que l'utilisation de constats et attestations réalisés à partir de la captation et du visionnage des images issues du système de vidéoprotection de l'aéroport constitue un traitement de données à caractère personnel au sens de l'article 4 du RGPD, de sorte que l'employeur des opérateurs de sûreté affectés au contrôle des bagages est tenu au respect des obligations instituées par les dispositions des articles 5, 6, 13 et 14 du RGPD.

12. La cour d'appel a, d'abord, constaté que le système de vidéoprotection installé dans l'enceinte de l'aéroport avait fait l'objet de déclarations successives à la CNIL par la société aéroportuaire de gestion et d'exploitation de [Localité 5] (SAGEB) en 2011, 2014 et 2016 et qu'il avait été dûment autorisé par arrêté préfectoral ; que ce dispositif équipait un lieu ouvert au public et concernait tant les salariés que les visiteurs, adhérents et clients ; que l'information sur le droit d'accès de ces personnes aux enregistrements qui les concernaient était assurée par un affichage sous forme de pictogramme représentant une caméra, rappelant que le site était sous vidéoprotection, le droit d'accès, la personne responsable à laquelle il convenait de s'adresser avec indication de ses coordonnées téléphoniques et que les pièces de l'employeur, non sérieusement contestées, confirmaient par ailleurs que les représentants

du personnel avaient été informés, ce que mentionnait la déclaration à la CNIL établie en 2011, et qu'ils avaient été reçus par la commission départementale de vidéoprotection en 2016. Elle en a déduit que le système de vidéoprotection, qui n'avait pas pour finalité de contrôler l'activité des salariés, n'avait pas été mis en place à l'insu de l'intéressé qui était informé, à l'instar des autres personnes concernées, des finalités du dispositif de contrôle et de son droit d'accès aux enregistrements le concernant.

13. Elle a, ensuite, relevé qu'il était justifié par l'employeur que la SAGEB, responsable du traitement, avait établi une procédure périodiquement mise à jour, relative à l'utilisation et au droit d'accès aux images du système de vidéosurveillance garantissant qu'un nombre limité de personnes fussent autorisées à visionner les images et une durée de conservation des enregistrements limitée à cinq jours.

14. Elle a, encore, retenu que les moyens de preuve, constitués des diverses attestations et rapports dressés par les personnes autorisées à visionner les images, avaient été soumis au débat contradictoire dans le cadre de l'instance prud'homale et devant la cour d'appel, que le salarié ne justifiait pas avoir demandé à user de son droit d'accès aux enregistrements le concernant, réalisés le 20 décembre 2019 et avait été informé, lors de l'entretien préalable, des faits reprochés, de sorte que ses droits de la défense n'avaient pas été méconnus.

15. De ces constatations et énonciations, dont il ressortait que les données à caractère personnel concernant le salarié avaient été collectées pour des finalités déterminées et légitimes, à savoir assurer la sécurité des personnes et des biens dans l'enceinte d'un aéroport international, et avaient été traitées ultérieurement, tant par la société exploitant l'aéroport que par l'employeur, d'une manière compatible avec ces finalités, le salarié ayant été informé des finalités du dispositif de contrôle et de son droit d'accès aux enregistrements le concernant, la cour d'appel en a exactement déduit, sans inverser la charge de la preuve, que les moyens de preuve tirés de l'exploitation des images captées et enregistrées le jour des faits étaient recevables.

16. Le moyen n'est donc pas fondé.

Sur le moyen, pris en ses cinquième et sixième branches

Énoncé du moyen

17. Le salarié fait le même grief à l'arrêt, alors :

« 5°/ que pour dire le licenciement fondé sur une faute grave, l'arrêt retient que le 20 décembre 2019, à 14h00, le salarié, affecté au poste d'inspection filtrage des bagages à l'aéroport [Localité 7] [Localité 5], était accoudé en perpendiculaire de l'écran de contrôle et non en face, positionnement immédiatement rectifié après signalement du chef d'équipe, et qu'à 14h10 il discutait avec un passager, la tête complètement retournée, aucune analyse du bagage du passager en question n'étant de ce fait réalisée, et que ces deux positionnements à dix minutes d'intervalle n'étaient pas conformes à la méthodologie de contrôle de tout bagage à laquelle le salarié devait se plier ; qu'en statuant ainsi, alors que le mauvais positionnement allégué à dix minutes d'intervalle d'un salarié ayant plus de 16 ans d'ancienneté et qui n'avait fait l'objet d'aucun avertissement antérieur pour des faits de même nature, qui n'a par ailleurs donné lieu à aucun passage d'un bagage présentant un risque pour la sécurité des biens et des personnes, n'était pas de nature à rendre impossible son maintien dans l'entreprise, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

6°/ qu'il incombe au juge de rechercher, au-delà des énonciations de la lettre de licenciement, la véritable cause du licenciement ; que page 10 de ses conclusions d'appel, le salarié affirmait avoir été licencié sur injonction du donneur d'ordre de son employeur donnée à celui-ci ; qu'en jugeant que "le manquement du salarié à ses obligations contractuelles, en dépit de l'absence d'antécédent disciplinaire, justifie son éviction immédiate de la société Securit'Air qui était dès lors légitime, quelle que soit la volonté du donneur d'ordre, à le licencier pour faute grave", et en refusant ainsi de rechercher, comme il le lui était demandé, si la décision de licenciement n'avait pas été dictée par un contractant de l'employeur et non par décision propre de ce dernier, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1, L. 1232-6 et L. 1235-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

18. La cour d'appel a relevé qu'il ressortait du rapport d'anomalie rédigé par le salarié de la SAGEB ayant visionné les images, que celui-ci a constaté qu'à 14h00, le salarié, affecté au poste d'inspection filtrage, était accoudé en perpendiculaire de l'écran de contrôle (RX) et non en face puis, qu'à 14h10, il discutait avec un passager, la tête complètement retournée, alors que le tapis était en marche et qu'aucune analyse du bagage n'était réalisée, le passager en question rejoignant la salle d'embarquement, les constats de ce rapport étant confirmés dans une attestation.

19. Elle a également constaté que l'employeur produisait les témoignages de MM. [B] et [P] qui, après visionnage des images de l'incident, confirmaient que l'intéressé laissait passer le bagage sans regarder à aucun moment l'écran du RX et donc sans se plier à la procédure de filtrage, de sorte qu'il n'avait pu s'assurer de l'absence d'article suspect ou prohibé, ainsi que le constat de manquement rédigé par le fonctionnaire de la police de l'air et des frontières, dont l'intervention avait été requise, qui relevait également l'absence d'inspection et dont il ressortait que le passager concerné avait indiqué avoir discuté football avec l'intéressé et avait confirmé que ses bagages cabine n'avaient pas été contrôlés par ce dernier.

20. Elle a, ensuite, relevé que le témoignage du chef d'équipe confirmait qu'un rappel sur son positionnement avait été effectué quelques minutes auparavant auprès du salarié et qu'était versée la fiche intitulée « protocole analyse image RX classique », référence 40, dans sa version applicable au moment des faits et relative à la méthodologie de contrôle de tout bagage à laquelle le salarié devait se plier, les éléments précédemment analysés permettant d'établir que celui-ci ne l'avait pas respectée.

21. Elle a, enfin, souligné que le filtrage systématique des usagers et de leurs effets dans le respect scrupuleux des procédures applicables faisait partie des missions contractuelles essentielles du salarié qui concourraient à garantir la sécurité du personnel, des passagers et des installations et a pu en déduire, écartant ainsi nécessairement toute autre cause, que le manquement du salarié à ses obligations contractuelles, en dépit de l'absence d'antécédent disciplinaire, rendait impossible son maintien dans l'entreprise.

22. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. [N] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le vingt et un mai deux mille vingt-cinq par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Décision attaquée : Cour d'appel Amiens 2022-04-28 (Rejet)