

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 23 mai 2012

N° de pourvoi: 10-23521

Publié au bulletin

Cassation

M. Lacabarats (président), président

SCP Boré et Salve de Bruneton, SCP Gatineau et Fattaccini, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée le 1er juin 2000 par la société Réunion fixations en qualité d'attachée de direction, a été licenciée pour faute grave par lettre du 1er octobre 2007, l'employeur lui reprochant notamment d'avoir enregistré les conversations qui se déroulaient au sein de la société à l'aide d'un appareil de type dictaphone ;

Sur le premier moyen :

Vu les articles 9 du code de procédure civile, 6 § 1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et le principe de loyauté dans l'administration de la preuve ;

Attendu que pour dire le licenciement fondé sur une faute grave, débouter la salariée de ses demandes d'indemnisation et la condamner à verser à l'employeur des dommages-intérêts l'arrêt retient que le directeur ayant découvert le dictaphone de la salariée en mode enregistrement dans les locaux de l'entreprise il était fondé à le retenir et à en écouter immédiatement l'enregistrement en l'absence de la salariée mais en présence de plusieurs témoins et que le fait pour un cadre d'enregistrer de façon illicite des conversations de bureau à l'insu de ses collègues et d'occasionner ainsi un certain émoi et un climat de méfiance ou de suspicion contraire à l'intérêt de la société constitue une faute grave ;

Qu'en statuant ainsi, alors d'une part que l'employeur ne pouvait procéder à l'écoute des enregistrements réalisés par la salariée sur son dictaphone personnel en son absence ou sans qu'elle ait été dûment appelée, et alors d'autre part que les enregistrements ayant été détruits, la salariée avait été mise dans l'impossibilité d'apporter une preuve contraire aux attestations qu'il produisait, la cour d'appel a violé les textes et le principe susvisés ;

Sur le second moyen :

Attendu que la cassation sur le premier moyen entraîne par voie de conséquence, en

application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation sur le second moyen qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 22 juin 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion, autrement composée ; Condamne la société Réunion fixations aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer 2 500 euros à Mme X...

;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-trois mai deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils pour Mme X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de Mme X... reposait sur une faute grave, de l'AVOIR déboutée de l'intégralité de ses demandes, de l'AVOIR condamnée à verser à la société REUNION FIXATIONS les sommes de un euro à titre de dommages-intérêts, de 300 euros au titre des frais irrépétibles, ainsi que de l'AVOIR condamnée aux dépens de première instance et d'appel ;

AUX MOTIFS QUE " le licenciement de l'intimée, prononcé pour faute grave, présente un caractère disciplinaire. Il importe de rechercher si les griefs tels qu'énoncés dans la lettre de licenciement, qui fixent les limites du litige, sont établis à la date de cette mesure. Il est reproché à la salariée d'avoir procédé le lundi 10 septembre 2007 au matin, au moyen d'un appareil enregistreur vocal de type « dictaphone » caché sous l'écran de son poste informatique, à l'insu de tous des conversations qui se déroulaient au sein de l'entreprise. L'intimée a admis par lettre du 08/ 10/ 08 que cet appareil était placé quotidiennement depuis plusieurs mois sur son bureau. En revanche, elle contestait avoir entrepris l'enregistrement litigieux du 10/ 09/ 07 au matin, mais elle admettait avoir été surprise qu'il puisse alors être en marche, convaincue qu'elle était de l'avoir éteint dans sa voiture. L'intimée reproche vainement à son employeur d'avoir omis de lui faire écouter l'enregistrement reproché le jour de sa découverte et ainsi d'avoir pu se constituer a posteriori un moyen de preuve illicite en usant à son insu du dictaphone, alors que les constatations immédiates du Directeur Jacques Y... ont été réalisées en présence de plusieurs autres salariés qui ont apporté le même jour leurs témoignages sur la teneur de cet enregistrement. Le lien de subordination et les attributions des témoins Vincent Z... directeur commercial, Didier A..., commercial, Aurélie B... assistante commerciale, Jacques C... responsable des achats au sein de l'entreprise ne fait pas obstacle à ce que chacun rapporte des faits dont il a été directement et personnellement témoin. La précision factuelle apportée par chacun de ces témoins le jour-même des faits et dans des termes circonstanciés, assure du caractère probant et sincère de leurs propos. Ainsi, Jacques C... assure que le 10/ 09/ 07 l'appareil enregistreur caché sous l'écran d'ordinateur était en mode fonctionnement lors de sa découverte, et il confirme avec Vincent Z..., lui-même étonné que l'engin n'était pas arrêté, puis Didier A... et Aurélie B... que l'enregistrement permettait d'entendre les conversations de bureau. Dans ce contexte, l'employeur était fondé à retenir l'appareil qui a ensuite été restitué à sa propriétaire et il importe peu que l'enregistrement ait pu disparaître ensuite, puisque les constatations immédiates des quatre salariés précités suffisent à confirmer que leurs conversations du moment avaient été reconnues, peu important qu'ils aient procédé à cette écoute le

jour-même en l'absence de la salariée. Les constatations immédiates des salariés permettent d'exclure le risque de manipulation par la Direction de l'enregistrement de cet appareil, et rendent sans intérêt la production de cet engin aux débats. Enfin, l'intimée est mal fondée, pour s'opposer à l'utilisation des données contenues dans l'appareil, à exciper d'une atteinte à la vie privée alors que l'enregistreur était en fonction dans le cadre de l'entreprise. Le caractère volontaire de la mise en mouvement de cet appareil le 10/ 09/ 07 est à retenir en dépit des dénégations de l'intimée parfaitement rodée à son fonctionnement pour l'utiliser régulièrement, alors que l'engin était placé sur son bureau, donc de façon visible pour elle-même, et que cette mise en marche avait pu être remarquée le mercredi 29/ 08/ 07 par Cyril D... client de l'entreprise qui relevait alors, comme il l'atteste, que le dictaphone était " allumé " et placé sous le meuble de l'écran (plat). La circonstance que l'appareil placé régulièrement sur le bureau de l'intimée ait pu être visible, ce qui est contredit utilement par les témoins D..., C... (caché sous l'écran), Z... (sous son écran d'ordinateur), A... (caché sous l'ordinateur), B... (caché sous l'ordinateur) n'altère ni la nature ni la gravité de la faute de la salariée enregistrant sur son lieu de travail les propos d'autres personnes à leur insu. Ce fait reproché pleinement caractérisé dans sa matérialité consistant pour un cadre à enregistrer de façon illicite des conversations de bureau à l'insu de ses collègues constitue un manquement grave de la salariée-ce qui exclut qu'il ait été relevé par son employeur à seule fin de la remplacer-laquelle a ainsi failli à son obligation de bonne foi et de loyauté tant vis-à-vis de ses collaborateurs que de son employeur lui-même, en générant en outre à cette occasion un certain émoi et un climat de méfiance ou de suspicion contraire à l'intérêt de la société. Cette attitude, déjà remarquée par un client le 29/ 08/ 07, rendait impossible le maintien de l'intimée dans l'entreprise y compris durant son préavis. Marie X... est donc déboutée de l'ensemble de ses demandes indemnitaires, en ce compris celle visant à voir réparer le préjudice subi du fait d'un prétendu usage d'un moyen de preuve illicite ou d'un procédé vexatoire. Le comportement fautif de l'intimée le 10/ 09/ 07 a causé un préjudice à l'entreprise dont notamment les salariés et un des clients ont pu découvrir que leurs conversations avaient été enregistrées à leur insu. Ce préjudice sera réparé par l'allocation d'une somme symbolique de un euro » ;

1. ALORS QUE l'employeur ne peut apporter aux libertés individuelles ou collectives des salariés que des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ; qu'il ne peut ainsi, sauf circonstances exceptionnelles, écouter les enregistrements du dictaphone personnel d'un salarié qu'en sa présence, avec son accord et à la condition de l'avoir averti de son droit de s'y opposer et d'exiger la présence d'un témoin ; que pour dire la faute grave résultant d'un enregistrement des conversations de collègues avérée, la cour d'appel, après avoir constaté que l'employeur avait écouté le dictaphone personnel de Mme X... en son absence, a retenu les salariés présents lors de l'écoute dudit dictaphone avaient attesté de ce que leurs conversations avaient été enregistrées, et que Mme X... ne pouvait se plaindre qu'aucune atteinte à sa vie privée dès l'instant que les faits reprochés s'étaient produits dans l'entreprise ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé l'article L. 1121-1 du code du travail, l'article 9 du code civil, et l'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

2. ET ALORS QU'est déloyal l'employeur qui, pour démontrer qu'un salarié enregistre les conversations de ses collègues et le confondre, fait écouter auxdits collègues les enregistrements du dictaphone du salarié, puis conserve l'appareil pendant 24 heures et ne le restitue à son propriétaire que vierge de tout enregistrement ; qu'en considérant que Mme X... ne pouvait reprocher à son employeur d'avoir procédé de la sorte pour recueillir des preuves, la cour d'appel a violé les article 9 et 1134 du code civil, l'article 9 du nouveau code de procédure civile, les articles L. 1121-1 et L. 1222-1 du code du travail, ensemble l'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et

des libertés fondamentales ;

3. ET ALORS QUE tout jugement doit être motivé ; qu'en affirmant péremptoirement que les agissements de Mme X... auraient été à l'origine d'un climat de méfiance et de suspicion préjudiciable aux intérêts de la société, ce d'autant qu'elle avait relevé que c'était l'employeur qui avait fait écouter les enregistrements litigieux aux salariés aux fins de recueillir des preuves contre Mme X..., la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

4. ET ALORS QUE ne commet pas de faute grave le salarié qui place un dictaphone en position « enregistrement » dans son bureau durant quelques heures ; qu'en retenant une néanmoins telle faute, alors surtout que l'intéressée avait 7 années d'ancienneté et n'avait jamais fait l'objet du moindre reproche, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5, et L. 1234-9 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamnée l'exposante à verser à la société REUNION FIXATIONS la somme de un euro à titre de dommages-intérêts, de 300 euros au titre des frais irrépétibles, ainsi que de l'AVOIR condamnée aux dépens de première instance et d'appel ;

AUX MOTIFS QUE " le licenciement de l'intimée, prononcé pour faute grave, présente un caractère disciplinaire. Il importe de rechercher si les griefs tels qu'énoncés dans la lettre de licenciement, qui fixent les limites du litige, sont établis à la date de cette mesure. Il est reproché à la salariée d'avoir procédé le lundi 10 septembre 2007 au matin, au moyen d'un appareil enregistreur vocal de type « dictaphone » caché sous l'écran de son poste informatique, à l'insu de tous des conversations qui se déroulaient au sein de l'entreprise. L'intimée a admis par lettre du 08/ 10/ 08 que cet appareil était placé quotidiennement depuis plusieurs mois sur son bureau. En revanche, elle contestait avoir entrepris l'enregistrement litigieux du 10/ 09/ 07 au matin, mais elle admettait avoir été surprise qu'il puisse alors être en marche, convaincue qu'elle était de l'avoir éteint dans sa voiture. L'intimée reproche vainement à son employeur d'avoir omis de lui faire écouter l'enregistrement reproché le jour de sa découverte et ainsi d'avoir pu se constituer a posteriori un moyen de preuve illicite en usant à son insu du dictaphone, alors que les constatations immédiates du Directeur Jacques Y... ont été réalisées en présence de plusieurs autres salariés qui ont apporté le même jour leurs témoignages sur la teneur de cet enregistrement. Le lien de subordination et les attributions des témoins Vincent Z... directeur commercial, Didier A..., commercial, Aurélie B... assistante commerciale, Jacques C... responsable des achats au sein de l'entreprise ne fait pas obstacle à ce que chacun rapporte des faits dont il a été directement et personnellement témoin. La précision factuelle apportée par chacun de ces témoins le jour même des faits et dans des termes circonstanciés, assure du caractère probant et sincère de leurs propos. Ainsi, Jacques C... assure que le 10/ 09/ 07 l'appareil enregistreur caché sous l'écran d'ordinateur était en mode fonctionnement lors de sa découverte, et il confirme avec Vincent Z..., lui-même étonné que l'engin n'était pas arrêté, puis Didier A... et Aurélie B... que l'enregistrement permettait d'entendre les conversations de bureau. Dans ce contexte, l'employeur était fondé à retenir l'appareil qui a ensuite été restitué à sa propriétaire et il importe peu que l'enregistrement ait pu disparaître ensuite, puisque les constatations immédiates des quatre salariés précités suffisent à confirmer que leurs conversations du moment avaient été reconnues, peu important qu'ils aient procédé à cette écoute le jour même en l'absence de la salariée. Les constatations immédiates des salariés permettent d'exclure le risque de manipulation par la Direction de l'enregistrement de cet appareil, et rendent sans intérêt la production de cet engin aux débats. Enfin, l'intimée est mal fondée, pour s'opposer à l'utilisation des données contenues dans l'appareil, à exciper d'une atteinte à la vie privée alors que l'enregistreur était en fonction dans le cadre de l'entreprise. Le caractère volontaire de la mise en mouvement de cet appareil le 10/ 09/ 07

est à retenir en dépit des dénégations de l'intimée parfaitement rodée à son fonctionnement pour l'utiliser régulièrement, alors que l'engin était placé sur son bureau, donc de façon visible pour elle-même, et que cette mise en marche avait pu être remarquée le mercredi 29/ 08/ 07 par Cyril D... client de l'entreprise qui relevait alors, comme il l'atteste, que le dictaphone était " allumé " et placé sous le meuble de l'écran (plat). La circonstance que l'appareil placé régulièrement sur le bureau de l'intimée ait pu être visible, ce qui est contredit utilement par les témoins D..., C... (caché sous l'écran), Z... (sous son écran d'ordinateur), A... (caché sous l'ordinateur), B... (caché sous l'ordinateur) n'altère ni la nature ni la gravité de la faute de la salariée enregistrant sur son lieu de travail les propos d'autres personnes à leur insu. Ce fait reproché pleinement caractérisé dans sa matérialité consistant pour un cadre à enregistrer de façon illicite des conversations de bureau à l'insu de ses collègues constitue un manquement grave de la salariée-ce qui exclut qu'il ait été relevé par son employeur à seule fin de la remplacer-laquelle a ainsi failli à son obligation de bonne foi et de loyauté tant vis-à-vis de ses collaborateurs que de son employeur lui-même, en générant en outre à cette occasion un certain émoi et un climat de méfiance ou de suspicion contraire à l'intérêt de la société. Cette attitude, déjà remarquée par un client le 29/ 08/ 07, rendait impossible le maintien de l'intimée dans l'entreprise y compris durant son préavis. Marie X... est donc déboutée de l'ensemble de ses demandes indemnitaires, en ce compris celle visant à voir réparer le préjudice subi du fait d'un prétendu usage d'un moyen de preuve illicite ou d'un procédé vexatoire. Le comportement fautif de l'intimée le 10/ 09/ 07 a causé un préjudice à l'entreprise dont notamment les salariés et un des clients ont pu découvrir que leurs conversations avaient été enregistrées à leur insu. Ce préjudice sera réparé par l'allocation d'une somme symbolique de un euro » ;

ALORS QUE la responsabilité du salarié n'est engagée envers son employeur qu'en cas de faute lourde ; qu'en l'espèce la cour d'appel a condamné Mme X... à indemniser son employeur après avoir retenu à son encontre une faute grave ; qu'en statuant ainsi, elle a violé ledit principe.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion du 22 juin 2010