

Cour de cassation - chambre sociale

Audience publique du 2 février 2011

Rejet

Décision attaquée : Cour d'appel de Metz du 13 janvier 2010

N° de pourvoi: 10-14263

Non publié au bulletin

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Metz, 13 janvier 2010), que M. X..., engagé le 1er août 1995 par la société Amneville loisirs en qualité de barman, a été licencié pour faute grave le 4 avril 2001, pour avoir omis d'encaisser de nombreuses consommations ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de paiement du salaire de la mise à pied et de diverses indemnités au titre de la rupture ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt confirmatif de l'avoir débouté de sa demande, alors, selon le moyen :

1°/ qu'une contradiction de motifs équivaut à une absence de motifs ; que pour refuser d'écarter les preuves obtenues par caméra-vidéo, la cour d'appel ne pouvait, sans se contredire, affirmer, d'un côté, que le système vidéo n'avait pas été détourné de son objet en ayant servi à surveiller et à contrôler le travail de M. X... et, de l'autre côté, que ces caméras vidéos avaient été installées pour répondre à un impératif de sécurité des personnes et des biens ; qu'en relevant ainsi elle-même que le système vidéo n'avait pas pour objet la surveillance et le contrôle du travail des salariés, la cour d'appel s'est abstenue de tirer les conséquences légales qui s'imposaient de ses propres constatations et, ce faisant, violé l'article 455 du code de procédure civile ;

2°/ que si les salariés doivent en tout état de cause être informés de l'existence de caméras-vidéo, cette information rend uniquement recevables les preuves que les caméras ont collectées en conformité avec la finalité qui leur ont été assignées ; que pour juger que les preuves collectées par les caméras sur le travail de M. X... étaient recevables, la cour d'appel s'est contentée d'affirmer que l'ensemble du personnel du bar avait été avisé de la présence de caméra de vidéo-surveillance ; qu'ayant elle-même constaté que les caméras répondaient à des impératifs de sécurité des personnes et des biens, la cour d'appel aurait nécessairement, et à tout le moins, dû rechercher si les salariés avaient été informés de ce que ces caméras avaient -également- pour objet de surveiller leur travail ; qu'en s'abstenant d'effectuer cette recherche, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.1224-1 du code du travail, ensemble l'article 32 de la loi informatique et liberté qui définit les modalités de cette information des salariés ;

3°/ qu'en tout état de cause, que le salarié ayant droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de sa vie privée, l'employeur ne peut, pour surveiller son travail, utiliser que des moyens qui ne portent pas une atteinte injustifiée et disproportionnée à la vie privée et aux libertés du salarié ; que même à supposer que les caméras-vidéo aient eu également pour finalité de surveiller l'activité des salariés et que ceux-ci en aient été informés, la cour d'appel se devait de rechercher si l'atteinte que ces caméras portent à la vie privée des salariés était non seulement

justifiée mais aussi proportionnée à l'objectif poursuivi ; qu'en se contentant d'affirmer que les caméras ne portaient pas atteinte à la vie privée des salariés alors qu'elle avait elle-même relevé que ces caméras fonctionnaient en permanence, laissant ainsi supposer que l'atteinte portée à la vie privée était non seulement constituée, mais aussi et surtout excessive, la cour d'appel a violé l'article 1121-1 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel, qui a relevé que l'ensemble du personnel de la brasserie et du bar du casino avait été avisé de la présence de caméras de vidéo-surveillance fonctionnant en permanence conformément aux prescriptions réglementaires en la matière, a, répondant ainsi aux conclusions et sans avoir à effectuer des recherches que ces constatations rendaient inopérantes, décidé à juste titre que les enregistrements vidéo litigieux constituaient un moyen de preuve licite ;

Attendu, ensuite, que l'enregistrement de l'activité de la caisse ne portant pas atteinte à la vie privée du barman, le moyen n'est fondé dans aucune de ses branches ;

Et sur le second moyen :

Attendu que le salarié reproche encore à la cour d'appel de l'avoir débouté de sa demande, alors, selon le moyen, que la faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la mise en oeuvre de la procédure de licenciement doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits fautifs allégués, sauf pour lui à montrer que les circonstances de fait rendaient une vérification nécessaire ; que pour juger que l'employeur pouvait se prévaloir d'une faute grave alors qu'il a attendu le 20 mars 2001 pour convoquer le salarié à un entretien préalable pour des agissements répétés et connus dès les 2 et 3 mars, la cour d'appel a affirmé que ce délai de quelques semaines aurait été nécessaire à la caractérisation des faits et à la juste appréciation par l'employeur de leur importance et de leur caractère répétitif ; qu'en constatant ainsi que l'employeur avait eu besoin d'un délai de plusieurs semaines non pas pour vérifier les faits qui n'étaient nullement complexes et dont la répétition avait été établie dès le 3 mars, mais tout au contraire, pour les caractériser et pour apprécier leur gravité, ce dont il résultait que le maintien de M. X... dans l'entreprise était tout à fait possible, et en disant cependant ce licenciement justifié par une faute grave, la cour d'appel a violé l'article L.1234-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation, a estimé que la procédure avait été engagée dans le délai restreint nécessaire à l'employeur pour la caractérisation et l'appréciation de la gravité des faits par leur importance et leur caractère répétitif, n'encourt pas le grief du moyen ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

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

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du deux février deux mille onze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

M. Bailly (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président
SCP Masse-Dessen et Thouvenin, SCP Potier de La Varde et Buk-Lament, avocat(s)

**Moyens produits par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin,
avocat aux conseils pour M. X...**

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR jugé recevables les preuves collectées par les caméras de vidéosurveillance et donc considéré, d'une part, que celles-ci n'avaient pas été détournées de leur objet et, d'autre part, qu'elles ne portaient pas atteinte à la vie privée des salariés et ne constituaient donc pas un mode de preuve illicite, et de s'être ensuite fondé sur les preuves ainsi recueillies pour dire le licenciement de Monsieur X... justifié par une faute grave.

AUX MOTIFS QUE en l'espèce, il n'est pas discuté que l'ensemble du personnel de la brasserie et du bar a été avisé de la présence de caméras de vidéosurveillance fonctionnant en permanence dans l'établissement et dont l'installation, rendue nécessaire par les dispositions réglementaires en vigueur, répondait à un impératif de sécurité des personnes et des biens ; Que Monsieur X... n'est pas fondé à exciper d'un détournement d'objet ni d'une atteinte à la vie privée des salariés rendant illicite le mode de preuve proposé par l'employeur ; Que les cassettes vidéos qui ont servi de base à l'invocation des fautes commises par le salarié n'ont pas été conservées au-delà du délai d'un mois prévu par l'autorité préfectorale ; Que Monsieur X... invoque inutilement de prétendues manipulations et montages des vidéos litigieuses qu'aurait réalisées l'employeur avant leur visionnage par l'huissier de justice puis par les conseillers rapporteurs ; Qu'au contraire, les images visionnées par l'huissier de justice et les conseillers rapporteurs sont horodatées et retracent, in extenso, le film de l'activité du bar pour les nuits litigieuses ; Qu'au demeurant, Monsieur X... n'a jamais contesté la correspondance à la réalité des images qu'il a pu visionner à l'occasion de la mesure d'instruction ; Qu'il s'ensuit que Monsieur X... est mal fondé à demander à la Cour d'écarter des débats les moyens de preuve produits par l'employeur et que le premier Juge ajustement considéré comme licites ;

ALORS, D'UNE PART, QUE une contradiction de motifs équivaut à une absence de motifs ; que pour refuser d'écarter les preuves obtenues par caméra-vidéo, la Cour d'appel ne pouvait, sans se contredire, affirmer, d'un côté, que le système vidéo n'avait pas été détourné de son objet en ayant servi à surveiller et à contrôler le travail de Monsieur X... et, de l'autre côté, que ces caméras vidéos avaient été installées pour répondre à un impératif de sécurité des personnes et des biens ; qu'en relevant ainsi elle-même que le système vidéo n'avait pas pour objet la surveillance et le contrôle du travail des salariés, la Cour d'appel s'est abstenue de tirer les conséquences légales qui s'imposaient de ses propres constatations et, ce faisant, violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile.

ALORS, D'AUTRE PART, QUE si les salariés doivent en tout état de cause être informés de l'existence de caméras-vidéo, cette information rend uniquement recevables les preuves que les caméras ont collectées en conformité avec la finalité qui leur ont été assignées ; que pour juger que les preuves collectées par les caméras sur le travail de Monsieur X... étaient recevables, la Cour d'appel s'est contentée d'affirmer que l'ensemble du personnel du bar avait été avisé de la présence de caméra de vidéosurveillance ; qu'ayant elle-même constaté que les caméras répondaient à des impératifs de sécurité des personnes et des biens, la Cour d'appel aurait nécessairement, et à tout le moins, dû rechercher si les salariés avaient été informés de ce que ces caméras avaient –également– pour objet de surveiller leur travail ; qu'en s'abstenant d'effectuer cette recherche, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.1224-1 du Code du travail, ensemble l'article 32 de la loi informatique et liberté qui définit les modalités de cette information des salariés.

ALORS, ENFIN ET EN TOUT ETAT DE CAUSE, QUE le salarié ayant droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de sa vie privée, l'employeur ne peut, pour surveiller son travail, utiliser que des moyens qui ne portent pas une atteinte injustifiée et disproportionnée à la vie privée et aux libertés du salarié ; que même à supposer que les caméras-vidéo aient eu – également – pour finalité de surveiller l'activité des salariés et que ceux-ci en aient été informés, la

Cour d'appel se devait de rechercher si l'atteinte que ces caméras portent à la vie privée des salariés était non seulement justifiée mais aussi proportionnée à l'objectif poursuivi ; qu'en se contentant d'affirmer que les caméras ne portaient pas atteinte à la vie privée des salariés alors qu'elle avait elle-même relevé que ces caméras fonctionnaient en permanence, laissant ainsi supposer que l'atteinte portée à la vie privée était non seulement constituée, mais aussi et surtout excessive, la Cour d'appel a violé l'article 1121-1 du Code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION (Subsidiaire)

Le moyen fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR jugé que les manquements de Monsieur X... aux règles énoncées dans la note de service étaient constitutifs d'une faute grave susceptible, à ce titre, de justifier un licenciement sans préavis et sans indemnité,

AUX MOTIFS QUE Attendu, sur le fond, que le rapport d'enquête des conseillers rapporteurs du 11 septembre 2003 a permis, par comparaison des bandes vidéos avec les bandes de contrôle de caisse du bar, d'établir la réalité des griefs imputés par l'employeur à Monsieur X... ; Qu'ainsi, il est tenu pour démontré que, au cours des soirées litigieuses, Monsieur X... a servi des boissons sans les typer et/ou les encaisser ou en encaissant leur prix dans la boîte à pourboires et non dans la caisse enregistreuse et ce sans égard pour les procédures qui avaient été rappelées par note de service du 28 septembre 1999, remise en main propre au salarié contre décharge le 1er octobre 1999, ainsi libellée : "Dans un souci de qualité de service, nous vous rappelons que, conformément aux notes de service en vigueur, un ticket de caisse doit être remis au client pour toute consommation. Or, nous avons constaté que le service des consommations au bar et en salle ne donne pas lieu de façon systématique à la remise d'un ticket au client. Nous vous précisons que, conformément aux usages, le ticket doit être remis dans une soucoupe au moment du service des consommations au bar ou en salle. Enfin, nous vous rappelons que les offerts sont placés sous la responsabilité du M.C.D. qui doit contrôler et signer le ticket qui demeurera dans la comptabilité. Nous vous appelons à respecter strictement l'ensemble des notes de service relatives aux procédures de travail ; ces règles sont nécessaires au bon fonctionnement du service ; leur nonrespect entraînera des sanctions disciplinaires". Qu'il est constant, et Monsieur X... n'a pu s'en expliquer, que les règles énoncées dans cette note de service n'ont pas été respectées et ce, à de nombreuses reprises ; Que ces manquements caractérisent une insubordination constitutive d'une faute justifiant un licenciement dès lors que les règles avaient été clairement énoncées et que l'attention des salariés avait été spécialement attirée sur l'impérieuse nécessité de les respecter ; Que s'inscrivant dans un mode de fonctionnement récurrent et en raison de leur caractère répétitif, les manquements du salarié, générateurs d'un préjudice non négligeable pour l'employeur, étaient suffisamment graves pour rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise au-delà du délai de quelques semaines qui ont été nécessaires à leur caractérisation et à la juste appréciation par l'employeur de leur importance et de leur caractère répétitif ; Que le licenciement repose donc sur une cause réelle et sérieuse en l'espèce l'existence d'une faute grave privative des indemnités de licenciement et de préavis ; Qu'il convient donc de confirmer la décision entreprise et de débouter Monsieur X... de ses demandes ;

ALORS QUE, la faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la mise en oeuvre de la procédure de licenciement doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits fautifs allégués, sauf pour lui à montrer que les circonstances de fait rendaient une vérification nécessaire ; que pour juger que l'employeur pouvait se prévaloir d'une faute grave alors qu'il a attendu le 20 mars 2001 pour convoquer le salarié à un entretien préalable pour des agissements répétés et connus dès les 2 et 3 mars, la Cour d'appel a affirmé que ce délai de quelques semaines aurait été nécessaire à la caractérisation des faits et à la juste appréciation par l'employeur de leur importance et de leur caractère répétitif ; qu'en constatant ainsi que l'employeur avait eu besoin d'un délai de plusieurs semaines non pas pour vérifier les faits qui n'étaient nullement complexes et dont la répétition avait été établie dès le 3 mars, mais tout au contraire, pour les caractériser et pour apprécier leur gravité, ce dont il résultait que le maintien de Monsieur X... dans l'entreprise était tout à fait possible, et en disant cependant ce licenciement justifié par une faute grave, la Cour d'appel a violé l'article L.1234-1 du Code du travail.