

Accueil > Jurisprudence > Chambre sociale > Arrêt n° 804 du 23 juin 2021 (19-13.856) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCAS:2021:SO00804

Arrêt n° 804 du 23 juin 2021 (19-13.856) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCAS:2021:SO00804

Contrat de travail, rupture

Rejet

Demandeur(s) : société Mazel, société à responsabilité limitée

Défendeur(s) : M. [H] [O]

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 17 janvier 2019), M. [O] a été engagé le 1er septembre 1997 par la société Mazel, qui exploite une pizzeria, en qualité de cuisinier. Il a été licencié pour faute grave le 17 octobre 2013, l'employeur lui reprochant notamment des faits qu'il offrait de prouver au moyen d'images obtenues par un dispositif de vidéo-surveillance.

2. Contestant son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale.

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en sa quatrième branche, ci-après annexé

3. 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 première, deuxième et troisième branches

Enoncé du moyen

4. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié des sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents, d'indemnité de licenciement, de rappels de salaire et congés payés afférents et dommages-intérêts pour licenciement abusif, alors :

« 1°/ que les juges ne peuvent dénaturer les écrits soumis à leur examen ; que l'avertissement notifié le 6 juillet 2012 au salarié visait les manquements de ce dernier à ses obligations professionnelles en lien avec les règles d'hygiène et les horaires de travail et ses absences injustifiées, et indiquait : "Ne constatant, malgré nos précédents et nombreux rappels à l'ordre verbaux, aucun changement dans votre comportement, nous nous voyons dans l'obligation, par cette lettre, de vous adresser un avertissement. Parallèlement, nous vous informons de notre intention de mettre en place, dans les prochains jours, un système de vidéo-surveillance et un registre de contrôle et pointage de vos heures de travail. Nous espérons vivement que ces démarches engendreront des changements dans votre comportement au travail", ce dont il résultait que l'employeur avait clairement informé le salarié de ce que le dispositif de vidéosurveillance évoqué avait pour finalité d'éviter la reproduction des manquements commis par ce dernier en cuisine ; qu'en affirmant que la société n'avait pas complètement informé le salarié quant aux finalités du système de vidéo-surveillance, la cour d'appel a méconnu le principe interdisant aux juges de dénaturer les documents de la cause ;

2°/ que lorsque les salariés ont été informés de la mise en place d'un système de vidéosurveillance et de sa finalité, le seul défaut d'information sur la personne destinataire des images et les modalités concrètes de l'exercice du droit d'accès dont disposent le salarié ne rend pas inopposable à celui-ci les

enregistrements issus de cette vidéosurveillance ; qu'en se fondant, pour dire inopposable au salarié le mode de preuve constitué par les enregistrements provenant du dispositif de vidéo-surveillance, sur la circonstance que la société n'avait pas complètement informé le salarié quant à la personne destinataire des images et des modalités concrètes de l'exercice du droit d'accès, la cour d'appel a statué par un motif inopérant et privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1121-1 du code du travail et les articles 1, 6 et 32 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 ;

3°/ qu'est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché l'atteinte portée à la vie privée d'un salarié par le placement sous vidéosurveillance de la cuisine du restaurant où il travaille, afin de s'assurer de l'absence de réitération par ce dernier de manquements aux règles d'hygiène et de sécurité, dans un but de sécurité des personnes et des biens, peu important qu'il soit le seul salarié à travailler dans la cuisine ; qu'en jugeant, pour dire inopposable au salarié le mode de preuve constitué par les enregistrements provenant du dispositif de vidéo-surveillance mis en place, que M. [O] étant le seul salarié à travailler dans la cuisine de l'établissement, l'installation d'une caméra dans ce lieu portait atteinte au droit au respect de sa vie privée, ce qui était disproportionné au but poursuivi, la cour d'appel a violé les articles L. 1121-1 du code du travail et les articles 1, 6 et 32 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978. »

Réponse de la Cour

5. Aux termes de l'article L. 1121-1 du code du travail, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

6. La cour d'appel a constaté que le salarié, qui exerçait seul son activité en cuisine, était soumis à la surveillance constante de la caméra qui y était installée. Elle en a déduit à bon droit que les enregistrements issus de ce dispositif de surveillance, attentatoire à la vie personnelle du salarié et disproportionné au but allégué par l'employeur de sécurité des personnes et des biens, n'étaient pas opposables au salarié et a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision.

7. Le moyen n'est pas donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Président : M. Cathala

Rapporteur : Mme Duvallet, conseiller référendaire

Avocat général : Mme Berriat

Avocat(s) : SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol - SCP Thouvenin, Coudray et Grévy

[Contact](#) | [Questions fréquentes](#) | [Plan du site](#) | [Mentions légales](#) | [Mises en ligne récentes](#) | [Documents translated in 6 languages](#)

© Copyright Cour de cassation - Design Publicis Technology