

Contrôles salariés

La jurisprudence a admis qu'en dehors des cas prévus par les articles L.1121-6 à 9 du code du travail, les modes de preuve dont disposent l'employeur pour établir un acte de concurrence déloyal ou de fraude de son salarié, sont bornés par :

- l'article 8 de la CEDH qui ouvre droit à tout individu au respect de sa vie privée,
- l'article L.1121-1 du code du travail qui subordonne les atteintes aux libertés fondamentales du salarié au respect de proportionnalité eu égard aux finalités que poursuit l'employeur.

Dans ce contexte, la Chambre sociale de la Cour de Cassation a retenu, par un arrêt du 23 mai 2007 (n° 05-17.818) que la preuve, constituée sur le fondement de l'art.145 du NCPC, rédigé en ces termes :

« s'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve des faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, les mesures d'instruction légalement admissibles peuvent être ordonnées à la demande de tout intéressé, sur requête ou en référé »

Etait recevable, étant entendu que :

« le respect de la vie personnelle du salarié ne constitue pas en lui-même un obstacle à l'application de l'article 145 du nouveau Code de procédure civile, dès lors que le juge constate que les mesures qu'il ordonne procèdent d'un motif légitime et sont nécessaires à la protection des droits de la partie qui les a sollicités ».

Cette nouvelle jurisprudence met fin aux difficultés pour l'employeur d'établir et de prouver la déloyauté de son salarié, la recevabilité des enquêtes parachevées par une constatation d'huissier n'étant plus une inquiétude.

Il peut désormais faire l'objet d'une enquête concrète et efficace si celle-ci est constatée à son terme par un huissier, dans le respect des procédures d'authentification, c'est-à-dire, sans l'emploi de stratagèmes par l'officier ministériel (Cass. soc., 18 mars 2008, n° 06-40.852).

05-17.818 Arrêt n° 1146 du 23 mai 2007 Cour de cassation - Chambre sociale :

Cassation sans renvoi

Demandeur(s) à la cassation : société SA

Défendeur(s) à la cassation : M. Lionel X...

Sur le moyen unique :

Vu l'article 145 du nouveau code de procédure civile, ensemble les articles 9 du code civil et L. 120-2 du code du travail ;

Attendu que le respect de la vie personnelle du salarié ne constitue pas en lui-même un obstacle à l'application des dispositions de l'article 145 du nouveau code de procédure civile dès lors que le juge constate que les mesures qu'il ordonne procèdent d'un motif légitime et sont nécessaires à la protection des droits de la partie qui les a sollicités ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que la société SA, qui employait M. X... en qualité de responsable marketing et recrutement, a obtenu du président d'un tribunal de grande instance, sur requête, une ordonnance autorisant un huissier de justice à accéder aux données contenues dans l'ordinateur mis par elle à la disposition du salarié et à prendre connaissance, pour en

enregistrer la teneur, des messages électroniques échangés par l'intéressé avec deux personnes identifiées, étrangères à l'entreprise et avec lesquelles elle lui prêtait des relations constitutives, à son égard, de manœuvres déloyales tendant à la constitution d'une société concurrente ;

Attendu que pour rétracter l'ordonnance et annuler le procès-verbal dressé par l'huissier, la cour d'appel retient que la mesure d'instruction sollicitée et ordonnée a pour effet de donner à l'employeur connaissance de messages personnels émis et reçus par le salarié et en déduit qu'elle porte atteinte à une liberté fondamentale et n'est pas légalement admissible ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'employeur avait des motifs légitimes de suspecter des actes de concurrence déloyale et qu'il résultait de ses constatations que l'huissier avait rempli sa mission en présence du salarié, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et vu l'article 627 du nouveau code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 18 mai 2005, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Dit n'y avoir lieu à rétractation ;
