

**Cour de cassation
Chambre sociale**

4 juillet 2012
n° 11-30.266

Sommaire :

Si l'employeur a le pouvoir de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel pendant le temps de travail, il ne peut mettre en oeuvre un dispositif de contrôle clandestin et à ce titre déloyal. Constitue un stratagème rendant illicite le moyen de preuve ainsi obtenu l'utilisation de lettres piégées à l'insu du personnel

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale 4 juillet 2012 N° 11-30.266

Cassation

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Sur le moyen unique :

Vu l'article 9 du code de procédure civile ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., employée depuis le 6 août 2001 par la Poste en qualité d'agent de tri-collecte puis de factrice, a été licenciée pour faute grave le 28 avril 2009 pour avoir ouvert une lettre ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de paiement des indemnités de rupture conventionnelles et d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande, l'arrêt énonce que la Poste, chargée d'une mission de service public, étant tenue de garantir aux usagers le secret et l'intégrité des correspondances confiées, le nombre accru de signalisations relatives à des lettres ouvertes dans le centre dont dépendait la salariée justifiait l'introduction de lettres dites " festives " dans sa tournée, lettres ayant la particularité de diffuser une encre bleue si elles sont ouvertes, afin de mettre fin à des agissements frauduleux ; que ces lettres banalisées ne constituent pas un procédé de surveillance destiné à collecter des informations sur les salariés mais ont vocation à être traitées de la même façon que les autres correspondances et qu'il n'y a donc ni stratagème ni provocation à commettre une infraction, ni utilisation d'un procédé déloyal par l'employeur ;

Attendu cependant que si l'employeur a le pouvoir de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel pendant le temps de travail, il ne peut mettre en oeuvre un dispositif de contrôle clandestin et à ce titre déloyal ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors que l'utilisation de lettres piégées à l'insu du personnel constitue un stratagème rendant illicite le moyen de preuve obtenu, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 15 mars 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Chambéry ; 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 X... la cour d'appel de Lyon ;

Condamne la Poste aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer la somme de 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 quatre juillet deux mille douze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Hémerly et Thomas-Raquin, avocat aux Conseils, pour Mme X....

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de Madame Christine X... était intervenu pour faute grave et d'AVOIR rejeté ses demandes indemnitaires et de l'AVOIR condamnée à payer à la SA LA POSTE la somme de 9. 079, 33 euros ;

AUX MOTIFS QUE il résulte du rapport d'enquête versé aux débats (pièce n° 6) que depuis le mois de mai 2008, le nombre de signalisations concernant les lettres ouvertes a augmenté sensiblement sur le centre de Taninges ; que deux agents ont été ciblés comme pouvant être les auteurs des faits, particulièrement Christine X..., présente à chaque signalisation ; l'introduction de lettres dites " festives " dans la tournée de Christine X..., ayant la particularité de diffuser une encre bleue si elles sont ouvertes, a ainsi été rendu nécessaire pour mettre fin à ces agissements frauduleux, et permettre à la société LA POSTE d'assurer sa mission de service public ; la SA LA POSTE a ainsi agi non pour la sauvegarde de ses intérêts propres mais pour des motifs impérieux d'intérêt public en vue de faire cesser des agissement répréhensibles pénalement

sanctionnés ; les lettres festives ne constituent donc pas un procédé de surveillance destiné à collecter des informations sur les salariés mais un moyen de faire cesser un agissement répréhensible ; ces lettres banalisées ont d'ailleurs vocation à être traitées de la même façon autres correspondances, et suivent un acheminement normal si l'agent traite normalement la correspondance ; qu'il n'y a donc ni stratagème ni provocation de l'agent à commettre une infraction, ni utilisation d'un procédé déloyal par l'employeur ; en conséquence, il convient de rejeter le moyen tiré de l'illicéité du moyen de preuve ;

ALORS QUE l'employeur ne peut pas mettre en oeuvre dans l'entreprise un procédé de contrôle de l'activité des salariés qui n'a pas été porté préalablement à leur connaissance ; que l'emploi de lettres piégées est un tel procédé, puisqu'il est destiné à déterminer si le courrier est ouvert par les salariés, peu important le but poursuivi ; qu'en estimant ce procédé licite en-dehors de tout avertissement des salariés, la Cour d'Appel a violé l'article 9 du Code de Procédure Civile, ensemble l'article 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

ET AUX MOTIFS QUE constitue une faute grave la faute qui résulte d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, y compris pendant la durée du préavis ; il convient en conséquence de déterminer si, en l'espèce, la faute reprochée à Christine X... rendait impossible son maintien dans l'entreprise, y compris pendant la durée de son préavis, ou, à tout le moins, si elle constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement ; la lettre de licenciement reproche à Christine X... le fait suivant : " avons eu à déplorer de votre part un agissement constitutif d'une faute grave : spoliation de lettre festive le 17 février 2009 au centre courrier de TANINGES. Cette conduite met en cause la bonne marche du service. X... la gravité des faits, vous avez fait l'objet d'une mise à pied à titre conservatoire rémunérée à compter du 17 février 2009. Les explications que vous avez fournies au cours de la procédure disciplinaire n'ont pas permis de modifier notre appréciation au sujet des faits que vous avez commis qui constituent une faute professionnelle d'une extrême gravité. De tels agissements rendent impossible votre maintien dans nos effectifs (...) " ; Christine X... conteste la faute qui lui est reprochée, affirmant qu'elle n'a spolié de lettre festive, que la lettre en question était déjà ouverte, coïncée dans une autre lettre : cependant qu'il résulte du rapport d'enquête susvisé qu'avant même l'introduction des lettres festives dans la tournée de Christine X..., la SA LA POSTE avait déjà " ciblé " cette dernière comme pouvant être l'auteur des faits, puisqu'elle était présente à chaque signalisation, alors que, à l'inverse, aucune spoliation n'a été signalée entre le 22 janvier et le 21 avril 2008, alors que Christine X... était en congé maladie ; en outre il résulte du procès verbal d'audition du chef de l'équipe d'enquête, M. Z...(pièce 4) que : les 4 lettres qui lui ont été remises à 6 heures 15 étaient " visiblement toutes fermées correctement " ; Christine X... l'a appelé en lui indiquant qu'elle avait trouvé une enveloppe ouverte dans sa caisse, que Christine X... est la seule personne à avoir manipulé la caissette contenant le courrier festif ; le fait, non contesté, que les mains de la salariée étaient maculées de l'encre bleu contenue dans la lettre festive confirme que celle-ci a bien introduit ses mains dans l'enveloppe ; Christine X... a d'ailleurs, au cours de son interrogatoire par les services d'enquête de la SA LA POSTE (pièce n° 5) le jour des faits, reconnu les faits lui étant reprochés, expliquant avoir " fait une bêtise " et avoir "ouvert la lettre", présentant " ses plus plates excuses " ; qu'en réponse à une autre question, elle précise avoir ouvert la lettre avec les doigts, et que " ça n'a pas été difficile " ; elle a précisé également, à la fin de cet interrogatoire, avoir pu répondre librement sans contrainte aux questions posées, ce qui contredit l'affirmation faite par la salariée selon laquelle elle aurait été soumise à un " chantage ", à savoir, avouer pour subir une sanction minime ou subir un interrogatoire à la gendarmerie et un licenciement ; en conséquence, compte tenu de l'ensemble des éléments versés aux débats, le seul fait que Christine X... soit revenue sur ses aveux dès le lendemain, en expliquant avoir fait l'objet de pressions, ne constitue pas un élément justificatif suffisant permettant de dire qu'elle n'a pas commis la faute qui lui est reprochée ; enfin, l'argument selon lequel une pétition a été faite par un grand nombre de ses collègues ainsi que des lettres de soutien ne constitue pas un moyen pertinent permettant d'établir que Christine X... n'a pas commis la faute qui lui est reprochée ; compte tenu de l'ensemble de ces éléments, il convient de constater que le grief reproché à Christine X...-spoliation d'une lettre fictive le 17 février 2009- est établi ; une telle faute, constituant la violation et le détournement d'une correspondance présente un caractère de gravité tel qu'elle rendait impossible la poursuite du contrat de travail, même pendant la durée du préavis, ce d'autant plus que le risque de renouvellement des spoliations ne pouvait être exclu ; il convient en conséquence de réformer le jugement du Conseil de Prud'hommes de Bonneville du 14 juin 2010 et de dire bien fondé le licenciement de Christine X... pour faute grave ;

ALORS QUE le caractère isolé des faits reprochés au salarié et son ancienneté peuvent faire perdre leur gravité à la faute ayant conduit au licenciement ; qu'en ne recherchant pas, comme elle y était invitée, si Madame Christine X... n'avait pas depuis toujours exécuté son travail de façon irréprochable, ce qui excluait toute faute grave, la Cour d'Appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L 1234-1, L 1234-5 et L 1234-9 du Code du Travail.

Composition de la juridiction : M. Lacabarats, Mme Grivel, M. Lalande, SCP Boré et Salve de Bruneton, SCP Hémerly et Thomas-Raquin
Décision attaquée : Cour d'appel de Chambéry 2011-03-15 (Cassation)