



**HAL**  
open science

# La vie personnelle des salariés mise en balance avec l'exercice des missions du CSE

Christophe Mariano

## ► To cite this version:

Christophe Mariano. La vie personnelle des salariés mise en balance avec l'exercice des missions du CSE. Bulletin Joly Travail, 2022, 4 (201f0), pp.14. <hal-03629398>

**HAL Id: hal-03629398**

**<https://uca.hal.science/hal-03629398v1>**

Submitted on 4 Apr 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire HAL, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

## **La vie personnelle des salariés mise en balance avec l'exercice des missions du CSE**

**Cass. soc., 16 février 2022, n° 20-14.416, FS-B**

Cerné de toutes parts ! Voilà l'image que renvoie le droit au respect de la vie personnelle du salarié lors de ses dernières apparitions jurisprudentielles. Car à la menace représentée par le droit à la preuve de l'employeur (Cass. soc., 10 nov. 2021, n° 20-12.263, publié au Bulletin. – Cass. soc., 25 nov. 2020, n° 17-19.523, publié au Bulletin. – Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-12.058, publié au Bulletin), s'ajoute celle, non moins attentatoire, émanant du droit à la preuve de collègues ou d'anciens collègues de travail désireux, notamment, de faire reconnaître une situation de discrimination (Cass. soc., 22 sept. 2021 n° 19-26.144, publié au Bulletin. – Cass. soc., 16 mars 2021, n° 19-21.063, publié au Bulletin.). Sans compter qu'aux atteintes, potentiellement légitimes, portées par les acteurs individuels de la relation de travail, conçus tant sur un plan vertical qu'horizontal, s'ajoutent celles pouvant provenir d'acteurs collectifs. À ce titre, un syndicat a été admis, toujours sous le paravent de son droit à la preuve, à produire en justice des éléments relevant de la vie personnelle de salariés afin de démontrer une violation par l'entreprise des règles sur le repos dominical (Cass. soc., 9 nov. 2016, n° 15-10.203 : Bull. civ. V, n° 209). L'arrêt sous examen dévoile une nouvelle configuration dans laquelle un acteur collectif des relations de travail – cette fois-ci le comité social et économique (CSE) – se trouve en mesure de faire ployer la vie personnelle des salariés.

Dans la présente affaire, le secrétaire d'un CSE d'établissement procède, le 5 mai 2019, à l'affichage d'un extrait des conclusions déposées à l'encontre de la société-employeur dans une affaire jugée le même jour par le tribunal correctionnel. Or, cet extrait reproduisait le contenu d'un courriel adressé le 18 janvier 2016 par l'ancien directeur de l'établissement au directeur en charge de certaines missions d'hygiène, de sécurité et d'environnement. Par la suite, la société fit assigner le secrétaire du CSE devant le président du tribunal de grande instance afin que soit ordonné, sous astreinte, le retrait de l'affichage. Pour rejeter la demande de retrait de cet e-mail du panneau d'affichage du CSE, l'arrêt attaqué par le pourvoi de la société procède d'abord au rattachement du courriel à la sphère privée avant de justifier l'atteinte que constitue sa publication par le secrétaire du CSE. Ainsi, la cour d'appel relève, dans un premier temps, que ce courriel constituait, au regard de sa forme et du registre employé, un avertissement ou tout au moins une mise en garde de nature disciplinaire de sorte qu'il constituait un élément relevant de la vie personnelle du salarié. Dans un second

temps, et afin de justifier l'atteinte ainsi portée à la vie personnelle du salarié par l'affichage en question, les juges d'appel estiment qu'en diffusant cet e-mail dans lequel la direction sanctionne son responsable sécurité pour avoir communiqué sur le sujet de l'amiante avec le secrétaire du CHSCT, dans lequel la direction lui retire tout droit à communiquer sur l'amiante sans autorisation préalable de sa hiérarchie et se réserve seule le droit de transmettre des informations, le secrétaire du CSE a agi dans le cadre des intérêts défendus par celui-ci. Pour ce faire, les juges d'appel qualifient le sujet de l'amiante « de haute sécurité pour la santé des travailleurs », le dressent comme « l'objet de toute leur inquiétude » et constatent « qu'ils s'estimaient mal renseignés et mal protégés depuis de nombreuses années ». Les juges d'appel en concluent que l'intérêt de cet e-mail était suffisant pour justifier l'atteinte aux droits fondamentaux du salarié concerné.

**Une incursion autorisée.** – La Cour de cassation était donc amenée à confronter le droit d'affichage du CSE au droit au respect de la vie personnelle d'un salarié. Au visa de l'article 8 de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, de l'article 9 du code civil et de l'article L. 2315-15 du code du travail, la Haute juridiction juge d'abord que « le respect de la vie personnelle d'un salarié n'est pas en lui-même un obstacle à l'application de l'article L. 2315-15 du code du travail, nonobstant l'obligation de discrétion à laquelle sont tenus les représentants du personnel à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel ». Les membres du CSE ne sont donc pas empêchés, sur le principe, de faire figurer dans les documents affichés des éléments relevant de la vie personnelle de salariés de l'entreprise. Ce faisant, « les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel » par la voie de l'affichage (C. trav., art. L. 2315-15) peuvent intégrer un fragment de vie personnelle d'un ou de plusieurs salariés sans que cela ne les fourvoie sur le plan légal. L'arrêt prend soin de rendre indifférente, sur ce point, l'obligation de discrétion des élus (C. trav., art. L. 2315-3, al. 2). Il faut dire que celle-ci se conçoit davantage comme cantonnant, dans le cercle de l'instance élue, la diffusion d'une information d'origine patronale, intrinsèquement confidentielle et estampillée comme telle par l'employeur, et non comme bridant en toute situation la liberté de diffuser des informations sensibles – mais ne répondant pas au calibre spécifique de l'information confidentielle – à la collectivité de travail.

**Une incursion sous conditions.** – Mais si la vie personnelle des salariés n'a pas à être érigée, du point de vue de la liberté d'affichage du CSE, en borne indépassable, l'incursion dans le domaine de l'intime et du privé par cet acteur collectif doit encore obéir à de strictes

conditions. La Haute juridiction poursuit donc en jugeant que la coloration personnelle et privée de l'affichage effectué par un membre du CSE n'est admissible que si, d'un côté, un tel moyen est « indispensable à la défense du droit à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, lequel participe des missions du comité social et économique en application de l'article L. 2312-9 du code du travail » et si, de l'autre côté, « l'atteinte ainsi portée à la vie personnelle est proportionnée au but poursuivi ». L'opération de pesée à laquelle conduit cette solution n'est pas nouvelle mais les conditions de sa réalisation diffèrent ou, à tout le moins, se singularisent sur certains points.

**Objets de la pesée** – La jurisprudence nous avait habitués à voir la vie personnelle mise en balance avec le droit à la preuve, y compris d'acteurs collectifs, si bien que la mécanique à l'œuvre semblait prendre pour seul décor l'administration de la preuve. Les dernières pesées jurisprudentielles, rappelées plus haut, mettaient ainsi systématiquement en opposition le droit au respect de la vie personnelle avec le droit à la preuve. De ce point de vue, le présent arrêt écarte de l'un des plateaux de la balance le droit à la preuve pour lui substituer un droit non plus à résonance procédurale mais pourvu d'un socle plus substantiel : le droit à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il faut à ce titre prendre garde à ne pas intégrer à la pesée, en lieu et place de ce droit, le droit d'affichage du CSE qui, en soi, est dépourvu de toute force justificatrice autonome et ne serait assorti, brandi pour lui-même, d'aucune masse dans la mise en balance. Ce droit d'affichage se présente ainsi comme un « droit-support » par lequel transite le droit à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Il n'en demeure pas moins que si le droit à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs est admis à justifier une atteinte à la vie personnelle d'un salarié par l'intermédiaire d'un affichage du CSE, c'est bien parce que cette instance intègre la défense de ce droit dans sa palette de prérogatives légales, raison pour laquelle la Cour de cassation prend soin de le rattacher aux missions du CSE « en application de l'article L. 2312-9 du code du travail ». Sous cet angle, la portée de l'arrêt ne semble donc pas s'arrêter au droit à la protection de la santé et de la sécurité mais semble pouvoir s'étendre à d'autres droits que le CSE a pour mission de défendre ou de concrétiser (En ce sens : L. Dauxerre, note sous Cass. soc., 16 févr. 2022, JCP S 2022, 1076) que ce soit sur le terrain économique, social ou environnemental et à partir du moment où un lien suffisamment fort s'établit avec des droits à résonance constitutionnelle et/ou supra-national. La fenêtre de tir s'annonce, il est vrai, quelque peu restreinte tant le droit à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs

paraît, sur une échelle des valeurs, le plus à même de contrarier le respect de la vie personnelle et de faire reculer le seuil de l'atteinte admissible à celle-ci. Les plaideurs souhaitant se détacher de ce fondement devront, en tous les cas, veiller à cibler un droit ayant suffisamment de consistance pour entrer en conflit avec le droit au respect de la vie personnelle. Il semble insuffisant, à cet égard, de mettre en balance, comme a pu le faire une cour d'appel, le droit au respect de la vie privée et « le droit légitime des salariés à être informés de sujets liés à l'entreprise » (CA Nancy, 11 sept. 2000, n°96/2468).

**Paramètres de la pesée** – Les juges du fond ne s'exposaient à aucun reproche concernant l'organisation de la pesée, ayant pris soin de caractériser la tonalité disciplinaire du courriel affiché afin de le faire basculer dans la sphère personnelle et ayant insisté sur le fait que ce courriel traitait, au moins de façon indirecte, du sujet de l'amiante, de sorte qu'il s'intégrait immédiatement dans le champ de la santé et de la sécurité au travail. En revanche, concernant cette fois-ci la mise en œuvre de la pesée, la cour d'appel procède à une appréciation défailante qui vaut à l'arrêt d'être censuré pour défaut de base légale. Et pour cause, à aucun moment le caractère indispensable de l'affichage effectué au regard de la défense du droit à la protection de la santé et de la sécurité n'est démontré, pas plus que le caractère proportionné de l'atteinte à la vie personnelle. En réalité, s'il a déjà été constaté que ces deux paramètres de la pesée sont souvent confondus dans les arrêts rendus au point que l'un paraît absorber l'autre (P. Adam, « Mesure d'instruction *in futurum*, vie personnelle et droit à la preuve », Dr. soc. 2021, p. 645, spéc. p. 647-648), la Haute juridiction se contente ici de relever l'absence de caractère indispensable de l'affichage, la vérification du caractère proportionné de l'atteinte n'ayant vocation qu'à contrôler, dans un second mouvement, qu'une atteinte à la vie personnelle, dont la légitimité a déjà été évaluée, ne porte pas une « offense excessive aux intérêts de celui qui la subit » (P. Adam, art. préc.).

C'est donc sur le seul premier stade du contrôle que bute ici la cour d'appel. Alors qu'elle aurait dû porter son effort sur la mise en lumière du caractère « indispensable » de l'affichage pour assurer la défense du droit à la protection de la santé et de la sécurité, la cour d'appel se contente de faire ressortir l'aspect sensible, pour les salariés de l'entreprise, du sujet de l'amiante auquel l'affichage se rattachait. Oubliant de questionner le caractère nécessaire ou indispensable de ce courriel en particulier et négligeant, en parallèle, d'examiner l'existence d'alternatives moins attentatoires à la vie personnelle, l'arrêt censuré relève simplement que « l'intérêt de cet e-mail était suffisant pour justifier l'atteinte aux droits fondamentaux du salarié concerné ». Il se situe, en cela, sur le registre du « suffisant » dont il est incontestable

qu'il se situe un degré bien inférieur à celui, pourtant requis, de l' « indispensable ». Dans ces conditions, l'opération de pesée ne pouvait qu'apparaître viciée et donc insusceptible de légitimer l'atteinte à la vie personnelle du salarié. D'autant plus que le courriel en question présentait au moins deux lacunes faisant fortement douter de son caractère indispensable et que la Cour de cassation relève elle-même dans sa solution. D'abord, le courriel datait de trois ans auparavant, cette ancienneté ne pouvant qu'interroger sur sa pertinence. Ensuite, le courriel ne contenait aucun élément substantiel sur le sujet de l'amiante mais reflétait simplement les modalités de communication en matière de santé et de sécurité entre deux membres de la direction. De quoi prédire un accueil favorable à la demande patronale de retrait de l'affichage devant la cour d'appel de renvoi.

Christophe Mariano