



# TRAVAIL

## Dans ce numéro

# Rupture du contrat de travail

# Contrôle et contentieux

# Chômage et emploi

## #RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ● Conditions de recevabilité de la preuve illicite

*La Cour de cassation confirme qu'une preuve tirée d'un dispositif de vidéosurveillance ou de badgeage illicite, et visant à établir une faute du salarié, n'est pas en soi irrecevable en justice.*

Le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié, à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi. Tel n'est pas le cas si l'employeur est en mesure d'obtenir un résultat identique en ayant recours à un autre moyen de preuve plus respectueux de la vie personnelle du salarié.

Dans la première affaire, une salariée avait été licenciée pour faute grave à la suite de vols révélés par la vidéosurveillance du magasin. Dans la deuxième affaire, un collaborateur d'une société de transport avait été confondu par le système de vidéoprotection pour un vol de tickets, ainsi que pour avoir téléphoné et fumé au volant. Dans la troisième, c'est un système de badgeage qui avait mis au jour la fraude d'un salarié par déclarations erronées du temps de travail.

Les salariés ayant contesté leur licenciement devant les juridictions prud'homales, leurs employeurs respectifs ont produit les enregistrements de vidéosurveillance et les relevés du système de badgeage. Ces éléments de preuve ont toutefois été rejetés par les juges.

Dans le premier cas, relativement à l'illicéité de ces éléments, l'installation du dispositif de vidéosurveillance avait été réalisée sans information des salariés quant à ses finalités et à son fondement juridique (contrairement aux prescriptions de l'article L. 1222-4 du code du travail).

Il en était de même dans la dernière espèce, s'agissant du système de badgeage. Quant à la non-proportionnalité de l'atteinte portée à la vie personnelle, les juges ont notamment relevé, dans la première espèce, la mention de l'existence d'un audit à l'origine des soupçons ayant justifié le recours à la vidéosurveillance, laquelle n'était donc pas l'unique moyen de preuve à disposition de l'employeur.

*Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.*



→ Soc. 8 mars 2023,  
n° 21-17.802

→ Soc. 8 mars 2023,  
n° 20-21.848

→ Soc. 8 mars 2023,  
n° 21-20.798

## #CONTRÔLE ET CONTENTIEUX

### ● Amiante : la compétence prud'homale précisée

*Relève de la compétence du conseil de prud'hommes l'action par laquelle un salarié sollicite la condamnation au paiement de dommages-intérêts de son employeur ou d'une entreprise utilisatrice, au sens de l'article R. 4511-1 du code du travail, dans l'établissement de laquelle le contrat de travail s'exécute, en raison des manquements aux obligations, notamment de coordination, prévues par le code du travail.*

Un salarié avait été engagé en qualité d'agent de maintenance par une société d'entretien et de dépannage d'équipements de logements individuels, dans des immeubles appartenant principalement à des bailleurs sociaux. Ayant travaillé au contact de matériaux amiantés, l'intéressé a saisi la juridiction prud'homale de demandes indemnitaires dirigées contre son employeur et son client bailleur social, afin notamment d'obtenir la réparation de préjudices liés à l'exposition à l'amiante.

Les juges du fond ont reconnu la compétence de la juridiction prud'homale pour connaître des demandes du salarié contre le bailleur social. Aussi, ils ont condamné solidairement ce dernier à payer diverses sommes en réparation de préjudices résultant de l'exposition au risque d'amiante et de l'absence de formation.

→ Soc. 15 mars 2023,  
n° 20-23.694

- ↳ L'organisme social a alors formé un pourvoi en cassation, estimant que le conseil de prud'hommes ne pouvait être compétent en matière de recours provenant d'un salarié d'un sous-traitant. Son pourvoi est rejeté.

*Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.*

## #CHÔMAGE ET EMPLOI

### ● Office du juge en matière d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi

*L'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi relève du contentieux de pleine juridiction, estime le Conseil d'État.*

Le directeur de l'agence Pôle emploi de Paris Brancion avait refusé d'inscrire M<sup>me</sup> A., titulaire d'un titre de séjour « étudiant », sur la liste des demandeurs d'emploi. Le tribunal administratif de Paris a par la suite annulé cette décision et enjoint à Pôle emploi de procéder au réexamen de la demande.

Saisi sur pourvoi de Pôle Emploi, le Conseil d'État considère qu'en se bornant à annuler pour excès de pouvoir cette décision, alors qu'il lui revenait de fixer lui-même les droits de M<sup>me</sup> A., le tribunal administratif a méconnu son office. En effet, l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, qui se rattache aux droits d'une personne au titre des dispositions en faveur des travailleurs privés d'emploi, ne relève pas du juge de l'excès de pouvoir mais du contentieux de pleine juridiction.

Le Conseil précise en outre que dans le cas d'un contentieux portant sur le droit à l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, le juge doit statuer au regard des dispositions applicables et de la situation de fait existant au cours de la période en litige.

*Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.*

.....  
→ CE 1<sup>er</sup> mars 2023,  
n° 455880  
.....



#### Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions Lefebvre Dalloz sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques. Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.