

# ACTOBA

Droit des Médias et des Réseaux de communication

w w w . a c t o b a . c o m

**Arrêt de la Cour de cassation, ch. soc., 6 avril 2004**

## **Société Honeywell Longlaville c/ M. X**

Sur le moyen unique :

Attendu que la société Allied signal industrial Fibers, devenue par la suite Honeywell Longlaville, et ci-après dénommée la société, a mis en oeuvre un système de badges géré par des moyens automatisés et permettant d'identifier les salariés à leur entrée et à leur sortie des locaux de l'entreprise, mais que le traitement automatisé aboutissant à la mise en place de ce système n'a fait l'objet d'une déclaration à la Commission nationale de l'informatique et des libertés que le 17 juillet 2000, étant précisé qu'une disposition du règlement intérieur de la société, portée à la connaissance de tous les salariés, leur faisait obligation d'utiliser le badge ; que M. X..., salarié de la société depuis 1993, a été licencié le 30 avril 1998 en raison de son refus à 19 reprises entre février et avril 1998 d'utiliser son badge à la sortie de l'entreprise ; que l'arrêt attaqué (Nancy, 25 juin 2001) a dit que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse en raison du défaut de déclaration du traitement à la Commission nationale de l'informatique et des libertés ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir ainsi statué alors, selon le moyen, que l'employeur peut mettre en oeuvre un dispositif de contrôle électronique d'entrée et de sortie du personnel à la condition d'en informer préalablement les salariés concernés ; que pour déclarer le licenciement de M. X... dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a retenu que le procédé de badgeage obligatoire à l'entrée et à la sortie de l'usine n'a été enregistré par la CNIL que le 17 juillet 2000, soit plus de deux ans après le licenciement, de sorte que cette violation de l'article 16 de la loi du 7 janvier 1978 privait l'employeur de la possibilité d'opposer au salarié le non respect du règlement intérieur sur ce point ; qu'en statuant par ce motif inopérant quand il résultait de ses propres constatations que M. X... ne contestait pas avoir eu préalablement connaissance de ce mode de contrôle des entrées et des sorties du personnel, la cour d'appel a violé les articles L. 121-8 et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Mais attendu qu'il résulte de la combinaison des articles 16, 27 et 34 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, 226-16 du Code pénal, L. 121-8 et L. 432-2-1 du Code du travail, qu'à défaut de déclaration à la Commission nationale de l'informatique et des libertés d'un traitement automatisé d'informations nominatives concernant un salarié, son refus de déférer à une exigence de son employeur impliquant la mise en oeuvre d'un tel traitement ne peut lui être reproché ; que le moyen ne peut dès lors être accueilli ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Allied signal industrial Fibers, devenue la société Honeywell Longlaville, aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, la condamne à payer à M. X... la somme de 1 000 euros.