

Vie privée du salarié : confirmation et évolution  
(Soc. 13 et 19 avr. 2005, D. 2005.1248 et les obs. 📖)

Jean Hauser, Professeur à l'Université Montesquieu Bordeaux IV ; Directeur du CERFAP

*La liberté de chacun de fixer sa résidence* peut se heurter aux dispositions contractuelles imposant au contraire une résidence. Après tout, l'obligation de résidence de certains fonctionnaires est une donnée ancienne, même si son domaine et ses limites sont souvent obscurs. Il reste qu'une telle atteinte à une liberté fondamentale doit être soigneusement bornée et, dès 1999, la chambre sociale y avait veillé (RTD civ. 1999.358 📖 ; *adde*, D. 1999.645, note Marguénaud et Mouly 📖). Le premier arrêt rappelle donc fort opportunément la nécessité de constater le caractère indispensable de la restriction eu égard aux tâches confiées au salarié. En l'espèce, la Cour de Versailles ayant constaté que ces tâches pouvaient parfaitement être exécutées même si le salarié résidait à l'extérieur, le rejet du pourvoi s'imposait. Ce principe de proportionnalité (Gaudu et Vatinet, *Traité des contrats*, n° 328) est celui retenu également à propos de la clause de non-concurrence et doit sans doute beaucoup aux méthodes de raisonnement de la Cour européenne des droits de l'homme. Le rapprochement avec la jurisprudence sur la clause de non-concurrence pourrait peut-être conduire à se demander si la jurisprudence bien connue de 2002, qui a ajouté l'exigence d'une compensation pécuniaire en faveur du salarié aux autres conditions déjà posées, ne serait pas ici susceptible d'extension ?

*Le surveillance vidéo des salariés* n'est pas non plus une question nouvelle (RTD civ. 1992.365 📖 et 418 📖) et, depuis 1991, on sait que la condition centrale demeure l'information préalable du salarié. La condition s'applique évidemment aux caméras qui seraient installées spécialement pour surveiller le salarié mais s'applique-t-elle aussi aux caméras installées pour d'autres raisons, essentiellement de surveillance objective des locaux, sans autre affectation précise ? La question pourrait alors se déplacer sur le terrain du droit d'obtenir et de produire une preuve, celui de la moralité du droit à la preuve, et les spécialistes de droit de la famille penseront qu'ils ont, depuis longtemps, rencontré ce problème à propos des constats d'adultère. L'arrêt relève, tout en rappelant le principe, que l'employeur peut opposer les preuves recueillies par les systèmes de surveillance des locaux auxquels les employés n'ont pas accès. On peut bien entendu discuter de l'opportunité de cette réserve quant aux droits des salariés mais n'est-ce pas prendre la question par son petit bout ? D'une façon générale il va bien falloir s'interroger sur la licéité en général de l'utilisation comme moyens de preuve des innombrables systèmes de vidéo-surveillance, voire de la « cybersurveillance » (J.-P. Gasnier et A. Favaro, *Cybersurveillance et secret des correspondances : un difficile équilibre*, Dr. et patrimoine, 2002, n° 103, p. 46) et ce pour tous les citoyens ? La permanence de la surveillance divine dont on menaçait jadis les croyants pour les inciter à la vertu prend, à notre époque, un caractère beaucoup plus terrestre et immédiat et donc beaucoup plus inquiétant !

**Mots clés :**

VIE PRIVÉE \* Vie professionnelle \* Salarié \* Surveillance \* Caméra \* Faute grave \* Domicile \* Libre choix \* Obligation de résidence  
DROIT ET LIBERTÉ FONDAMENTAUX \* Vie privée et familiale \* Domicile \* Libre choix \* Contrat de travail