



INFORMATION relative à l'avis de l'avocat général

Dans les pourvois et requêtes dont est saisie la Cour de cassation, l'avocat général rend des avis dans l'intérêt de la loi et du bien commun. Il éclaire la Cour sur la portée de la décision à intervenir.

N° G2510664	
Décision attaquée : 6 décembre 2024 de la cour d'appel de Lyon	

la société SNF C/ M. [K] [D]	
Sylvaine Laulom, avocate générale	AVIS de l'avocat général

Le contentieux relatif à l'établissement des procès-verbaux dans l'entreprise est rare et il est souvent le reflet, comme c'est le cas ici, d'un climat social tendu dans l'entreprise. Avant d'avoir été admis par le législateur, la chambre sociale et la chambre criminelle avaient déjà autorisé l'enregistrement des réunions des comités d'entreprise. C'est aujourd'hui au regard des règles relatives à la protection des données personnelles qu'il convient également d'analyser le droit reconnu à l'article D. 2315-27 du code du travail d'enregistrer ces séances.

Au regard des règles régissant l'enregistrement des procès-verbaux des réunions des comités sociaux et économiques et de celles relatives à la protection des données personnelles, un employeur est-il en droit d'enregistrer les réunions d'un CSE, alors que celui-ci s'y refuse ?

1. Faits et procédure

Sur proposition de la direction, le 7 février 2022, le CSE de la société SNF a décidé de procéder à l'enregistrement de ses réunions en vue de faciliter la rédaction des procès-verbaux. Un avenant au règlement intérieur est adopté en ce sens, le 11 mars 2022, qui définit les modalités de cet enregistrement. Celui-ci prévoit que les procès-verbaux sont établis par le secrétaire, assisté lors des réunions plénières par un prestataire pour enregistrer les débats. Selon l'avenant au règlement intérieur, une procédure d'élaboration d'un compte-rendu "mot pour mot" des réunions par le prestataire est prévue, afin de

permettre la rédaction du procès-verbal par le secrétaire, de même qu'une procédure de consultation des enregistrements. La communication des enregistrements à des tiers est interdite, de même que leur copie. Le secrétaire s'engage enfin à détruire l'enregistrement dès que le PV ou compte rendu de réunion est devenu définitif et donc dès son approbation par le CSE.

Parallèlement, à compter du 26 mai 2023, la direction de la société a décidé de procéder à son propre enregistrement des réunions du CSE.

Deux élus au CSE ont alors saisi le juge des référés afin de faire interdire à la société SNF de procéder à l'enregistrement, par quelque procédé que ce soit, des réunions du CSE ou de l'une de ses commissions sous astreinte. Par arrêt confirmatif, la cour d'appel de Lyon a accédé à cette demande.

Deux arguments principaux sont soulevés par le pourvoi. D'une part, ni les articles L. 2315-34 et R. 2315-27 du code du travail, qui reconnaissent la possibilité d'enregistrement des réunions du CSE et en définissent ses modalités, ni le règlement intérieur ne peuvent interdire à l'employeur de procéder à un tel enregistrement (quatre premières branches du moyen). D'autre part, l'enregistrement par l'employeur de ces réunions ne contrevient pas au règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (RGPD) et à la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, dans sa rédaction modifiée par l'ordonnance n° 2018-1125 du 12 décembre 2018 (loi informatique et libertés) (quatrième à huitième branches du moyen) .

2. Le procès verbal des réunions des CSE et leur enregistrement

L'établissement des procès-verbaux des réunions des CSE est soumis à des conditions assez précisément définies par le législateur, même si leurs modalités doivent être prioritairement définies par accord collectif. Il s'agit en effet d'établir quels ont été les engagements pris lors des séances.

2.1. La compétence exclusive du secrétaire du CSE

La rédaction du procès-verbal relève de la compétence exclusive du secrétaire du CSE (article L. 2315-34 du code du travail) auquel l'employeur ne peut jamais se substituer. Il s'agit d'une disposition d'ordre public et seules les modalités de rédaction peuvent être définies par accord ¹. Le secrétaire peut déléguer la rédaction proprement dite du procès-verbal, mais celle-ci demeure sous sa responsabilité et il doit signer le procès-verbal ². Pour se faire aider, "les solutions sont multiples, y compris l'appel à un prestataire extérieur à l'entreprise ou l'embauche, par le CSE, moyennant un accord majoritaire en ce sens, d'une personne chargée d'assister le secrétaire dans sa mission d'élaboration du PV" ³. On peut supposer que des solutions ayant recours à l'intelligence artificielle se diffusent aujourd'hui.

2.2. La rédaction et le contenu du PV

Selon l'article L. 2315-34 du code du travail, le procès-verbal consigne "les délibérations du comité social et économique". À défaut d'accord, l'article D. 2315-26 du code du travail en précise le contenu : le procès-verbal contient au moins le résumé des délibérations du comité et la décision motivée de l'employeur aux propositions faites lors de la précédente

réunion. Il est transmis à l'employeur par le secrétaire du comité dans les 15 jours suivant la réunion à laquelle il se rapporte.

Si l'accord peut prévoir que les réunions seront relatées de manière exhaustive, aucune obligation n'a été prévue en ce sens. *“ C'est au secrétaire du comité de déterminer ce qu'il doit rapporter, sachant que les membres du comité peuvent lui demander des adjonctions au moment de son adoption. Mais si le secrétaire choisit de relater intégralement les séances du comité, l'employeur ne peut pas s'y opposer”*⁴.

“ Le procès-verbal reflète les débats et les décisions prises, tels que le secrétaire les a entendus. Ce n'est ni un accord ni un compromis (...). Le secrétaire apprécie librement ce qui doit être reproduit car il n'est pas tenu de rapporter intégralement toutes les interventions. Tout membre du comité peut demander des adjonctions lors de l'adoption du procès-verbal (...). Toutefois le procès-verbal doit nécessairement comporter certaines mentions, déclarations ou décisions. Il en est ainsi :

- du résultat des consultations légales obligatoires (avis ou votes émis par le comité) notamment en matière de licenciement et de formation professionnelle ;*
- du compte rendu de la réunion sur l'examen du bilan social qui prend place dans le cadre de la consultation récurrente sur la politique sociale ;*
- des réponses motivées de l'employeur aux propositions précédentes du comité ”*⁵.

2.3. L'enregistrement des réunions⁶

L'enregistrement des réunions peut être une aide particulièrement utile pour la rédaction du PV. Avant l'intervention du législateur en 2015, quelques contentieux avaient donné à la Cour de cassation l'occasion d'admettre ces enregistrements en jugeant ainsi que l'employeur ne pouvait s'y opposer⁷ et, dans un arrêt non publié, elle avait également jugé que le comité d'entreprise ne pouvait s'opposer à ce que l'employeur fasse usage d'un magnétophone alors que le secrétaire disposait d'un appareil analogue⁸.

L'article 17 de la loi n°2015-994 du 17 août, dite loi Rebsamen reconnaît ce droit à l'enregistrement et à la sténographie, précisé par décret à l'article D. 2315-27: *“ l'employeur ou la délégation du personnel du comité social et économique peuvent décider du recours à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du comité social et économique prévu à l'article L. 2315-34.*

Lorsque cette décision émane du comité social et économique, l'employeur ne peut s'y opposer sauf lorsque les délibérations portent sur des informations revêtant un caractère confidentiel au sens de l'article L. 2315-3 et qu'il présente comme telles.

Lorsqu'il est fait appel à une personne extérieure pour sténographier les séances du comité, celle-ci est tenue à la même obligation de discrétion que les membres du comité social et économique.

Sauf si un accord entre l'employeur et les membres élus du comité social et économique en dispose autrement, les frais liés à l'enregistrement et à la sténographie sont pris en charge par l'employeur lorsque la décision de recourir à ces moyens émane de ce dernier”

Il faut souligner que les enregistrements ne peuvent avoir d'autre but que d'aider à la rédaction du procès-verbal sous la seule responsabilité du secrétaire.

2.4. L'adoption du procès-verbal et sa diffusion

Le code du travail n'impose pas formellement l'adoption par le CSE du procès-verbal des réunions. L'adoption du PV n'est prévue que pour son affichage et sa diffusion (article L. 2315-35 du code du travail). Dans la pratique, l'adoption du PV par la majorité du comité est une pratique très courante dont les modalités sont souvent définies par le règlement intérieur du CSE. Il en est ainsi lorsque l'ordre du jour indique en premier point l'adoption du PV de la séance précédente. Si le secrétaire peut, après avoir reçu des demandes de modifications, apporter des rectifications au projet de procès-verbal, une fois le PV adopté, il ne peut être modifié ⁹.

C'est uniquement s'il a été adopté, que le procès-verbal peut être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du comité selon les modalités précisées dans le règlement intérieur. Le procès-verbal est un document interne et il n'est en principe pas possible de diffuser le procès-verbal à des personnes extérieures à l'entreprise.

2.5. La valeur probante du procès-verbal

Le procès-verbal fait foi des délibérations qu'il rapporte jusqu'à preuve du contraire. Il n'a en revanche que valeur de renseignement dans des poursuites pour délit d'entrave au fonctionnement du CSE. Il n'en demeure pas moins que la formalisation des débats dans le procès-verbal donne une force probante importante à ce document: *“ l'inférence du procès-verbal, autrement dit ce que l'on peut conclure à partir de cet élément de preuve, est particulièrement forte dans la mesure où cet écrit apparaît, par principe, comme un document fiable. Constituant un compte rendu devant reproduire fidèlement le déroulement des séances du CSE, il est probable que le fait décrit soit vrai, qu'il se soit déroulé. Dans certains règlements intérieurs de CSE figure d'ailleurs la mention selon laquelle « une fois adopté et signé ; le procès-verbal a force probante ». Cette mention figure par exemple dans le modèle de règlement intérieur du CSE proposé par la CFTC sur son site internet (art. 4.12.3)). Sans portée juridique particulière, cette formule témoigne, à tout le moins, de la reconnaissance par les parties de ce que le procès-verbal est en principe le reflet de la réalité ”. “ La mise en cause des éléments de procédure figurant dans le procès-verbal n'est toutefois pas exclue, par exemple en réfutant la fidélité du procès-verbal du déroulement de la réunion ”* ¹⁰. Un enregistrement clandestin des réunions constituerait une preuve illicite, dont la recevabilité ne pourrait être admise qu'après qu'aient été mis en balance le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence et qu'un test de proportionnalité ne soit intervenu ¹¹.

2.6. Conclusion: un droit finalisé de l'employeur à enregistrer les réunions du CSE

Les termes de l'article D. 2315-27 ne font pas de distinction entre l'employeur et la délégation du personnel et semblent permettre à l'un comme à l'autre de recourir à cet enregistrement. Pourtant au regard de la finalité de ces enregistrements et du rôle du secrétaire du CSE dans la rédaction des procès-verbaux des réunions, la possibilité pour l'employeur d'y recourir ne devrait être reconnue qu'au regard de la finalité recherchée de l'enregistrement.

Dans la mesure où l'enregistrement des réunions ne peut être utilisé qu'à la seule fin d'aider à la rédaction des procès-verbaux, que celle-ci est de la seule responsabilité du

secrétaire et que l'employeur ne participe pas à cette rédaction ¹², la décision d'un CSE de recourir à un tel enregistrement rend nécessairement sans objet l'enregistrement par l'employeur des réunions.

L'employeur, qui ne participe pas à la rédaction des procès-verbaux, ne peut donc sous prétexte que ceux-ci ne sont pas fidèles, et sans l'accord du CSE, procéder à son propre enregistrement de la réunion. Il peut, en revanche, demander une rectification du PV avant son adoption.

La cour d'appel a jugé que les dispositions de l'avenant n° 1, adopté le 11 mars 2022, du règlement intérieur, s'imposent à l'employeur si bien qu'il a perdu la possibilité de procéder lui-même à l'enregistrement des réunions que lui offrait l'article D. 2315-27 du code du travail.

Le code du travail consacre un seul article au règlement intérieur du CSE. Selon l'article L. 2315-24 du code du travail, ce document a pour objet de fixer les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice des missions qui lui sont conférées. Ce même article précise que *“ sauf accord de l'employeur, un règlement intérieur ne peut comporter des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales. Cet accord constitue un engagement unilatéral de l'employeur que celui-ci peut dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les membres de la délégation du personnel du comité social et économique ”*.

En l'espèce, l'avenant n'a pas fait l'objet d'un accord avec l'employeur ; il fixe les modalités selon lesquelles l'enregistrement des séances pourra intervenir, il limite l'accès à ces enregistrements et il contient également des dispositions sur la durée de conservation de ces enregistrements. Au regard de l'objet du règlement intérieur et de son contenu, contrairement à ce qu'a affirmé la cour d'appel, on ne peut considérer que les dispositions de l'annexe s'imposeraient à l'employeur qui aurait ainsi perdu le droit d'enregistrer les réunions du CSE.

Néanmoins, comme le relève Mme la conseillère rapporteure, la cour d'appel a retenu que l'employeur faisait valoir qu'il avait un intérêt légitime à procéder à ces enregistrements: *“ à savoir le contrôle et la justification de la fidélité de la retranscription des débats dans les procès-verbaux de réunion, le traçage du bon déroulement des réunions et la constitution de preuves ”*. La cour d'appel a ainsi caractérisé que l'employeur recourrait à l'enregistrement des réunions du CSE à des fins autres que celles autorisées par l'article D. 2315-27 du code du travail.

C'est la raison pour laquelle je conclus au rejet des quatre premières branches du moyen, les deuxième, troisième et quatrième branches pouvant faire l'objet d'un rejet non spécialement motivé pour les raisons développées au rapport .

3. La licéité d'un enregistrement des réunions au regard du RGPD et de la loi informatique et liberté

Dans la mesure où les voix enregistrées sont identifiables directement ou indirectement, l'enregistrement audio de réunions constitue un traitement de données personnelles, au sens de l'article 4 du RGPD, ce qui n'est pas ici contesté.

Sans entrer dans le détail du RGPD, le responsable du traitement des données personnelles, qu'il s'agisse du CSE ou de l'employeur, se doit de respecter certaines obligations. Le premier principe est que le traitement ne peut intervenir que sur le fondement de l'une des six bases légales du RGPD.

Concernant la situation ici en cause où l'employeur recourt à un enregistrement des réunions du CSE, une seule base légale est envisageable, en l'absence de consentement donnée par les personnes participant à la réunion : le traitement sera licite lorsqu'il est nécessaire aux fins des intérêts légitimes poursuivis par le responsable du traitement ou par un tiers (article 6 § 1, f du RGPD et article 5 de la loi informatique et liberté). Dans la mesure où les justifications prévues par l'article 6 § 1 f) permettent de rendre licite un traitement de données à caractère personnel effectuées en l'absence du consentement de la personne concernée, elles doivent faire l'objet d'une interprétation stricte ¹³.

Trois conditions cumulatives doivent être respectées pour qu'un traitement de données à caractère personnel soit licite, à savoir, premièrement, la poursuite d'un intérêt légitime par le responsable du traitement ou par un tiers, deuxièmement, la nécessité du traitement des données à caractère personnel pour la réalisation de l'intérêt légitime poursuivi et, troisièmement, la condition que les intérêts ou les libertés et les droits fondamentaux de la personne concernée par la protection des données ne prévalent pas sur l'intérêt légitime du responsable du traitement.

En d'autres termes, il convient de procéder à un test en trois étapes :

- la détermination de l'intérêt légitime poursuivi par le responsable du traitement (l'intérêt doit être licite, clairement et précisément formulé et réel et actuel) ;
- l'analyse de la nécessité du traitement aux fins de l'intérêt ou des intérêts légitimes poursuivis. L'évaluation de la nécessité implique de prendre en compte les éléments suivants : l'activité de traitement permettra-t-elle la poursuite de l'intérêt légitime ? N'existe-t-il pas de moyen moins intrusif de poursuivre cet intérêt ? L'évaluation de la nécessité doit tenir compte de la quantité de données à caractère personnel traitées et de la proportionnalité de la poursuite de l'intérêt légitime en jeu, y compris à la lumière du principe de minimisation des données ;
- la mise en balance des intérêts en tenant compte des circonstances spécifiques de chacun des cas.

Si l'on applique ces principes à l'enregistrement des réunions du CSE, on peut tout à fait admettre l'intérêt légitime d'une aide à l'établissement des procès-verbaux des réunions. La question de la durée de conservation des données se pose. *“ De manière générale, la CNIL préconise de ne pas conserver les enregistrements plus longtemps que nécessaire pour atteindre les objectifs pour lesquels ils ont été réalisés. Une fois ces objectifs atteints, les enregistrements doivent être supprimés de manière sécurisée. Ainsi, la durée de conservation doit être mise en corrélation avec la finalité du traitement des enregistrements. Dans le cadre de l'enregistrement des réunions du CSE, la conservation des fichiers audio ne doit pouvoir excéder, à notre sens, le délai de rédaction et de validation du procès-verbal de la réunion. L'enregistrement doit ensuite être détruit. En effet, une fois le procès-verbal du CSE adopté par ses membres, seul celui-ci fait foi et les enregistrements n'ont donc plus vocation ou intérêt à perdurer ”* ¹⁴.

A cet égard, l'avenant au règlement intérieur qui fixe les modalités du recours à l'enregistrement respecte ces principes, ce qui n'était d'ailleurs pas en cause dans le litige. La finalité de l'enregistrement est précisé dans le préambule de l'avenant 1 au règlement intérieur du CSE, intitulé, "enregistrement des réunions CSE et de la CSSCT": *" Au cours de la séance du 07/02/2022, les élus du CSE ont décidé: d'enregistrer les réunions du CSE et de la CSSCT, programmées et extraordinaires, afin de pouvoir établir un PV ou compte-rendu de réunion sur la base d'une retranscription in extenso des débats "*. L'article 1 prévoit également que le prestataire *" utilisera les enregistrements afin de retranscrire in extenso les débats, à savoir "mot pour mot", excepté pour les informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles "*. Il est également prévu un accès limité aux enregistrements qui sont uniquement consultables *" par le secrétaire, pour les besoins de rédaction du PV. Et en cas de désaccord avec les termes du projet de PV établi par le Secrétaire : par l'élus contestant les termes du PV, ou un autre élu qu'il aura désigné "*. La transmission à un tiers ou à un autre élu est interdite. Enfin le prestataire s'engage à détruire l'enregistrement dès que le PV ou compte-rendu de réunion est devenu définitif : dès son approbation pour le CSE et notamment dès sa diffusion pour la CSSCT".

En revanche, l'employeur ne justifie pas d'un intérêt légitime à procéder à un enregistrement des réunions. Selon le pourvoi (6^{ème} branche), l'employeur tient de la loi et plus précisément des articles L. 2315-34 et D. 2315-27 du code du travail, le droit de procéder à l'enregistrement des séances du CSE et ce droit suffit à caractériser l'intérêt légitime de l'employeur. Cela ne correspond pas à la conception de l'intérêt légitime, au sens du RGPD, qui est beaucoup plus stricte. Comme nous l'avons vu, l'objet de l'enregistrement des séances du CSE est uniquement d'aider à la rédaction du procès-verbal. L'employeur ne justifie pas donc pas d'un intérêt légitime pas plus qu'il ne justifie d'une mise en oeuvre de cet enregistrement qui respecterait notamment les principes de proportionnalité et de minimisation.

La cour d'appel pouvait donc retenir que l'employeur *" ne peut faire valoir l'existence d'un intérêt légitime, à savoir le contrôle et la justification de la fidélité de la retranscription des débats dans les procès-verbaux de réunion, le traçage du bon déroulement des réunions et la constitution de preuve "*.

Je conclus donc au rejet de la 6^{ème} branche du pourvoi et par conséquence de la 8^{ème} branche du moyen, les cinquième et septième branches pouvant faire l'objet d'un rejet non spécialement motivé pour les raisons développées au rapport.

AVIS DE REJET

¹ *Droit de la représentation du personnel*, Dalloz Action, 3^{ème} éd. 2025/2026, § 524.11.

² Crim., 1 décembre 1987, [pourvoi n° 85-96.612](#), Bull. crim. 1987 n° 442 .

³ *Droit de la représentation du personnel*, Dalloz Action, 3^{ème} éd. 2025/2026 § 524-13; Crim., 30 octobre 1990, [pourvoi n° 87-83.665](#), Bull. crim. 1990 n° 367 p. 923.

⁴ Ibid § 524.32.

⁵ L. Millet et M. Cohen, *Le droit des comités sociaux et économiques et des comités de groupe*, LGDJ, avril 2026, § 662.

⁶ A. De Vasconcelos, Q. Riou, "L'enregistrement audio des réunions du CSE : droits, obligations et limites", *Les Cahiers Lamy du CSE*, n°250, sept. 2024, p. 18.

⁷ Cass. crim., 30 oct. 1990, [pourvoi n° 87-83.665](#), Bull. Crim. 1990, n°367.

⁸ Crim. 4 févr. 1986, n° 84-92.809, D. 1986. Somm. 383, obs. J. Frossard, "Une cour d'appel peut estimer qu'en s'opposant à ce que le président du comité d'établissement fasse usage d'un magnétophone pour enregistrer les délibérations du comité d'établissement, alors que, de son côté, le secrétaire dudit comité disposait d'un appareil analogue, les membres du comité avaient commis un abus de pouvoir et que le délit d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'établissement reproché à l'employeur n'était pas caractérisé".

⁹ *Droit de la représentation du personnel*, Dalloz Action, 3^{ième} éd. 2025/2026 § 524-41.

¹⁰ Y. Ferkane, [Actes de colloques] Preuve et comité social et économique, Lexbase Social, juin 2026, n°1024. Voir également, F. Grégoire, "Quels sont les enjeux judiciaires des procès-verbaux du CSE", *Les Cahiers Lamy du CSE*, 1er nov. 2024, n° 252.

¹¹ Ass. plén., 22 décembre 2023, [pourvoi n° 20-20.648](#), publié.

¹² Soc., 25 novembre 2003, [pourvoi n° 01-14.176](#), Bulletin civil 2003, V, n° 296 : dans cet arrêt la chambre sociale refuse à l'employeur " *qui ne participe pas à la rédaction du procès-verbal* ", le droit de faire appel à un huissier pour assister aux réunions du comité d'entreprise avec pour mission de dresser matériellement les procès-verbaux. L'espèce, telle qu'elle est relatée par M. Cohen ("la rédaction des procès-verbaux des réunions du comité d'entreprise", *RJS Chronique*, 2004, p. 107) présente des similitudes avec le pourvoi. L'employeur contestait de manière systématique les procès-verbaux de la secrétaire du comité, reprochant régulièrement à celle-ci de ne pas reproduire fidèlement les opinions exprimées par la direction et lui demandant constamment des rectifications. L'employeur avait alors eu recours à un huissier, assisté d'un sténotypiste.

¹³ CJUE, 4 juillet 2023, Meta Platforms e.a., C-252/21, § 93. CJUE, Koninklijke Nederlandse Lawn Tennisbond contre Autoriteit Persoonsgegevens, 4 octobre 2024, C-621/22.

Voir également les lignes directrices 1/2024 du CEPD relatives au traitement des données à caractère personnel sur la base de l'article 6, paragraphe 1, point f), du RGPD, version 1.0, adoptées le 8 octobre 2024, points 12 et suivants.

¹⁴ A. De Vasconcelos, Q. Riou, "L'enregistrement audio des réunions du CSE: droits, obligations et limites", *Les Cahiers Lamy du CSE*, n°250, sept. 2024, p. 20.