



INFORMATION relative au rapport du conseiller rapporteur

Le présent rapport a été établi par un magistrat de la Cour de cassation, désigné conseiller rapporteur, en vue d'instruire une affaire (le « pourvoi en cassation ») soumise à la Cour de cassation. Au vu de ce rapport et des autres documents de la procédure, et après en avoir délibéré dans une formation de jugement comportant plusieurs juges, la Cour de cassation a tranché l'affaire par un arrêt, également diffusé sur Judilibre. Ce rapport est un document de travail préparatoire établi, d'abord, à l'intention des magistrats du siège de la Cour appelés à trancher l'affaire. Ces magistrats sont des spécialistes de la question de droit examinée dans le rapport, qui n'a dès lors pas vocation à faire une présentation doctrinale de l'état du droit, mais à procéder à l'analyse de la procédure, des éléments de droit pertinents et des éventuels enjeux juridiques de l'affaire. Conformément au principe du contradictoire, ce document est également communiqué aux parties ou à leurs avocats, ainsi qu'à l'avocat général. Enfin, ce rapport fournit une analyse à l'issue de laquelle le conseiller rapporteur ne donne pas son avis, lequel est soumis au secret du délibéré. Le rapport est donc toujours complété par deux autres documents établis par le rapporteur à l'intention des autres magistrats de la formation de jugement : une note d'avis et le ou les projets d'arrêts qu'il a préparés. Ces documents ne sont pas accessibles sur Judilibre.

N° G2510664		SO	
Décision attaquée : 06 décembre 2024 de la cour d'appel de Lyon			

la société SNF C/ M. [K] [D]	
rapporteur : Catherine Sommé	RAPPORT

TABLEAU SYNOPTIQUE DU RAPPORTEUR	
Appréciation de la question posée	☐ question complexe ☒ question nouvelle ☐ question transversale à plusieurs chambres

	☐ question sériele
Proposition de rejet non spécialement motivé (art. 1014 CPC)	2^{ème} , 3^{ème} , 4^{ème} , 5^{ème} et 7^{ème} branches du moyen
Formation proposée (lorsque l'affaire n'est pas déjà audienée)	☐ formation restreinte ☒ formation de section ☐ option possible : formation restreinte ou de section
En cas de publication de l'arrêt à rendre, intérêt de la diffusion du rapport sur Judilibre	☒ Oui ☐ Non
Nombre de projets d'arrêt préparés	☒ un projet d'arrêt le cas échéant : ☒ avec variante

1 - Rappel des faits et de la procédure

La société SNF, qui emploie plus de 1 400 salariés, est dotée d'un comité social et économique (CSE) composé de vingt membres élus. Le 7 février 2022, le CSE a décidé de procéder à l'enregistrement de ses réunions en vue de faciliter la rédaction des procès-verbaux. Le règlement intérieur a été modifié en ce sens par avenant du 11 mars 2022 et un contrat de prestations a été conclu entre le CSE et une sténotypiste de conférence.

Considérant que les procès-verbaux ne retranscrivaient pas fidèlement les débats, la société a demandé l'accès aux enregistrements, ce qui lui a été refusé par les élus du CSE. Par ordonnance sur requête du 23 avril 2023, la société a été autorisée à accéder aux enregistrements de la réunion du CSE du 3 avril 2023 qui s'est poursuivie sur plusieurs jours. Cette ordonnance a été rétractée par ordonnance de référé du 13 juillet 2023, laquelle a été confirmée par arrêt de la cour d'appel de Lyon du 20 septembre 2023.

A compter du 26 mai 2023, la société a décidé de procéder à l'enregistrement, par ses propres moyens, des réunions du CSE et de la commission sécurité, santé et conditions de travail (CSSCT).

Par acte du 5 mars 2024, le CSE et MM. [D] et [V], élus au CSE, ont saisi le juge des référés du tribunal judiciaire de Saint-Etienne 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 ordonnance du 16 mai 2024, le juge des référés a condamné la société SNF à l'interdiction de procéder à l'enregistrement, par quelque procédé que ce soit, des réunions du CSE ou de l'une de ses commissions, sous astreinte de 50 000 euros par manquement constaté et débouté les parties du surplus de leurs demandes.

Par arrêt du 6 décembre 2024, la cour d'appel de Lyon a confirmé la décision entreprise.

C'est la décision attaquée par un **pourvoi de la société SNF formé le 21 janvier 2025.**

Procédure devant la Cour de cassation

Pourvoi	N° G2510664 Du 21 janvier 2025
Mémoire ampliatif	Déposé le 21 mai 2025 (article 700 CPC : 4 000 euros)
Mémoires en défense	- Mémoire en défense de MM. [D] et [V] et du CSE : déposé le 21 juillet 2025 (article 700 CPC : 3 500 euros) - Observations complémentaires en défense déposées le 31 juillet 2025

La procédure semble régulière et l'affaire en état d'être jugée.

2 - Exposé du moyen

La société SNF fait grief à l'arrêt de la condamner à l'interdiction de procéder à l'enregistrement, par quelque procédé que ce soit, des réunions du CSE ou de l'une de ses commissions, sous astreinte, alors :

1 °/ que l'employeur ou la délégation du personnel du comité social et économique peuvent décider du recours à l'enregistrement des séances du comité social et économique ; qu'en jugeant que la société SNF a commis un trouble manifestement illicite que l'article R.1455-6 du code du travail donne au juge des référés le pouvoir de faire cesser en procédant aux enregistrements des réunions du CSE et de ses commissions, la cour d'appel a violé les articles L.2315-34 et D.2315-27 du code du travail ensemble l'article R.1455-6 du même code et l'article 835 du code de procédure civile ;

2 °/ que pour retenir l'existence d'un trouble manifestement illicite, la cour d'appel a retenu qu'en procédant aux enregistrements des réunions du CSE et de ses commissions, l'employeur a violé le règlement intérieur du CSE ; qu'en statuant ainsi cependant que le règlement intérieur du CSE ne comporte aucune disposition relative à l'enregistrement des réunions, la cour d'appel l'a dénaturé en violation du principe interdisant au juge de dénaturer les éléments de la cause ;

3 °/ que l'avenant n°1 au règlement intérieur du CSE prévoit l'enregistrement des réunions du CSE et de la CSSCT par un prestataire à la charge du CSE, sans aucunement faire interdiction à l'employeur de procéder à l'enregistrement de ces réunions à sa charge ; que pour retenir l'existence d'un trouble manifestement illicite, la cour d'appel a dit que les dispositions de l'avenant « 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 », et qu'en procédant aux enregistrements des réunions du CSE et de ses commissions, l'employeur a violé le règlement intérieur du CSE ; qu'en statuant ainsi, cependant que l'avenant au règlement intérieur n'énonçait aucune renonciation de l'employeur à la possibilité qui lui était offerte par la loi de recourir à l'enregistrement des réunions, la cour d'appel a dénaturé l'avenant n° 1 en date du 11 mars 2022 au règlement intérieur du CSE, en violation du principe interdisant au juge de dénaturer les éléments de la cause ;

4 °/ que l'avenant n°1 au règlement intérieur du CSE, adopté le 11 mars 2022 et signé le 30 mars 2022, qui est relatif à l'enregistrement des réunions du CSE et de la CSSCT, prévoit en son article 5 qu'il est applicable à compter de sa date de signature par le Président et le Secrétaire pour une durée de 3 mois ; que pour retenir l'existence d'un trouble manifestement illicite, la cour d'appel a retenu que les dispositions de l'avenant « 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 », et qu'en procédant aux enregistrements des réunions du CSE et de ses commissions à compter du 26 mai 2023, l'employeur a violé le règlement intérieur du CSE ; qu'en statuant ainsi, cependant que cet avenant n'était plus en vigueur, la cour d'appel a violé l'article 1103 du code civil ;

5°/ que pour retenir l'existence d'un trouble manifestement illicite, la cour d'appel a encore dit qu'en procédant aux enregistrements des réunions du CSE et de ses commissions, l'employeur a violé le RGPD, au motif qu'il « reconnaît que par cet enregistrement, il recueillait des données personnelles, sans avoir obtenu le consentement exprès des représentants du personnel » ; qu'en statuant ainsi cependant que la société SNF ne reconnaissait pas avoir recueilli des données personnelles, la cour d'appel a dénaturé ses conclusions d'appel en violation du principe faisant interdiction au juge de dénaturer les éléments de la cause ;

6°/ que le traitement de données à caractère personnel est licite, peu important qu'il ait ou non reçu le consentement de la personne concernée, dans la mesure où il est nécessaire aux fins des intérêts légitimes poursuivis par le responsable du traitement ; que le recours à l'enregistrement des séances du comité social et économique est un droit reconnu à l'employeur par la loi ; que ce droit qu'il tient de la loi suffit à caractériser l'intérêt légitime de l'employeur à procéder à l'enregistrement des réunions du CSE et de ses commissions ; qu'en jugeant pourtant que l'employeur ne peut faire valoir l'existence d'un intérêt légitime, la cour d'appel a violé les articles L.2315-34 et D.2315-27 du code du travail, ensemble l'article 5 6° de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et l'article 6 1. f du 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, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données) ;

7°/ que pour dire que l'employeur ne peut faire valoir l'existence d'un intérêt légitime, la cour d'appel a retenu que « la procédure validée par l'employeur et les élus et faisant l'objet de l'avenant n°1 au règlement intérieur du CSE est à elle seule de nature à garantir une retranscription fidèle et contradictoire des débats validée par l'employeur et les élus et faisant l'objet de l'avenant n°1 au règlement intérieur du CSE est à elle seule de nature à garantir une retranscription fidèle et contradictoire des débats » ; qu'en fondant sa décision sur les prévisions de cet avenant conclu pour une durée de trois mois et qui n'était plus en vigueur lors des enregistrements litigieux, la cour d'appel a de nouveau violé l'article 1103 du code civil;

8°/ que le refus de membres élus de siéger aux réunions du CSE en rétorsion à l'exercice par l'employeur du droit à enregistrement des réunions qu'il tient de la loi ne saurait caractériser un trouble manifestement illicite ; qu'en se fondant sur ce motif impropre pour retenir le trouble manifestement illicite et interdire à la société SNF de procéder à l'enregistrement des réunions du comité social et économique ou de l'une de ses commissions, la cour d'appel a encore violé les articles L.2315-34 et D.2315-27 du code du travail ensemble l'article R.1455-6 du même code et l'article 835 du code de procédure civile.

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

Conformité du recours par l'employeur à l'enregistrement des séances du CSE - alors que parallèlement le CSE a mis en place un tel enregistrement dont les modalités ont été précisées par avenant à son règlement intérieur - aux dispositions des articles L. 2315-24 , L. 2315-34 et D. 2315-27 du code du travail et de celles du règlement (UE) n° 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 (règlement général sur la protection des données ou RGPD)

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4.1. Sur la faculté pour l'employeur de recourir à l'enregistrement des réunions du CSE et les conséquences à cet égard des clauses du règlement intérieur du CSE prévoyant le recours du comité à un tel enregistrement (première à quatrième branches et septième branche du moyen)

4.1.1. Sur les procès-verbaux et l'enregistrement des réunions du CSE

L'article **L. 2315-34** du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017, qui est inséré dans la sous-section 5 « Procès-verbal » de la section 3 relative aux dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés, figurant dans le chapitre V portant sur le fonctionnement du CSE, prévoit que les délibérations du CSE sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire, qui est ensuite transmis à l'employeur, et que les séances de l'instance peuvent faire l'objet d'un enregistrement ou d'une sténographie selon des conditions prévues par décret :

« Les délibérations du comité social et économique sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité dans un délai et selon des modalités définis par un accord conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2312-16 ou, à défaut, par un décret. »

A l'issue du délai mentionné au premier alinéa, le procès-verbal est transmis à l'employeur, qui fait connaître lors de la réunion du comité suivant cette transmission sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises.

Les déclarations sont consignées dans le procès-verbal.

Un décret définit les conditions dans lesquelles il peut être recouru à l'enregistrement ou à la sténographie des séances de l'instance ».

L'affichage ou la diffusion par le secrétaire du procès-verbal des réunions du comité est prévu par l'article L. 2315-35 du même code :

« Le procès-verbal des réunions du comité social et économique peut, après avoir été adopté, être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du comité, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du comité » .

Les articles R. 2315-25 et R. 2315-26 du code du travail précisent les modalités d'établissement des procès-verbaux et de leur communication à défaut d'accord :

Art. R. 2315-25 :

« A défaut d'accord prévu au premier alinéa de l'article L. 2315-34, les délibérations du comité social et économique sont consignées dans des procès-verbaux établis par le secrétaire dans un délai de quinze jours et communiqués à l'employeur et aux membres du comité » .

Art. R. 2315-26 :

A défaut d'accord prévu par l'article L. 2315-34, le procès-verbal est établi et transmis à l'employeur par le secrétaire du comité social et économique dans les quinze jours suivant la réunion à laquelle il se rapporte ou, si une nouvelle réunion est prévue dans ce délai de quinze jours, avant cette réunion.

Dans le cadre de la consultation prévue à l'article L. 1233-30, le procès-verbal est établi et transmis à l'employeur par le secrétaire du comité dans un délai de trois jours suivant la réunion à laquelle il se rapporte ou, si une nouvelle réunion est prévue dans ce délai de trois jours, avant cette réunion. Lorsque l'entreprise est en redressement ou en liquidation judiciaire, ce délai est d'un jour.

A défaut d'accord, le procès-verbal établi par le secrétaire du comité contient au moins le résumé des délibérations du comité et la décision motivée de l'employeur sur les propositions faites lors de la précédente réunion.

Sous l'empire de l'ancien article R. 434-1 (recodifié sous l'ancien article R. 2325-3, devenu R. 2325-25) du code du travail, il a été jugé qu'en prescrivant la communication des procès-verbaux établis par le secrétaire au chef d'entreprise et aux membres du comité, ces dispositions ont pour but de leur permettre de contrôler si les délibérations ont été exactement rapportées (Soc., 29 novembre 1979, pourvoi n° 78-41.257, Bull. Soc. n° 916).

La rédaction du procès-verbal de la délibération du comité est une prérogative exclusive du secrétaire du comité. Il en résulte que l'employeur ne peut s'immiscer dans la rédaction du procès-verbal. Ainsi commet le délit d'entrave l'employeur qui rédige lui-même le procès-verbal d'une réunion du comité (Crim., 25 février 1986, pourvoi n° 84-96.003, Bull. crim. 1986, n° 78), ou encore qui fait rédiger, sous son contrôle, le procès-verbal d'une délibération du comité par une personne étrangère au comité, dès lors que les prescriptions de l'article R. 434-1 du code du travail sont impératives et ne peuvent être transgressées hors le cas de force majeure non constaté en l'espèce (Crim., 1 décembre 1987, pourvoi n° 85-96.612, Bull. crim. 1987, n° 442). Notre chambre juge également qu'une cour d'appel qui constate la carence du secrétaire du comité dans la rédaction des procès-verbaux des délibérations du comité, ne peut, sans violer les articles L. 434-4 (recodifié sous l'ancien article L. 2325-20, devenu L. 2315-34) et R. 434-1 (recodifié sous l'ancien article R. 2325-3, devenu R. 2325-25) du code du travail, décider qu'un huissier de justice, au choix du chef d'entreprise, assistera aux réunions avec pour mission de dresser matériellement les procès-verbaux, alors que l'huissier ne peut être désigné par le chef d'entreprise qui ne peut participer à la rédaction du procès-verbal (Soc., 25 novembre 2003, pourvoi n° 01-14.176, Bull. 2003, V, n° 296).

L'article **D. 2315-27**, qui comme les autres dispositions réglementaires rappelées ci-dessus est inséré dans la sous-section 5 relative au procès-verbal des délibérations du comité, prévoit que l'employeur ou la délégation du personnel du CSE peuvent décider du recours à l'enregistrement ou à la sténographie des séances et que, lorsque cette décision émane du CSE, l'employeur ne peut s'y opposer sauf lorsque les délibérations portent sur des informations revêtant un caractère confidentiel et qu'il présente comme telles :

« 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 résulte donc des textes législatifs et réglementaires applicables que c'est dans le cadre des dispositions relatives à l'établissement du procès-verbal des réunions du CSE, dont la responsabilité incombe au seul secrétaire de celui-ci, qu'est prévue la possibilité, pour l'employeur ou la délégation du personnel au CSE, de recourir à l'enregistrement ou la sténographie des séances du comité.

La faculté de recourir à cet enregistrement ou cette sténographie a été introduite par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi Rebsamen, par l'ajout d'un dernier alinéa à l'article L. 2325-20, alors applicable pour le comité d'entreprise, devenu L. 2325-34, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, par la seule mention du renvoi à un décret pour définir les conditions dans lesquelles il peut être recouru à l'enregistrement ou à la sténographie des séances de l'instance. Le décret n° 2016-453 du 12 avril 2016 est venu préciser lesdites conditions, en créant l'article D. 2523-3-2, dont les dispositions ont été reprises à l'actuel article D. 2315-27 précité, issues du décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017.

Avant l'introduction de ces dispositions par la loi Rebsamen et son décret d'application, la jurisprudence admettait depuis longue date que les séances du comité pouvaient faire l'objet d'un enregistrement ou d'une sténographie.

En effet, par arrêt publié du 27 novembre 1980, la chambre sociale avait déjà jugé qu'encourt la cassation l'arrêt annulant la décision d'un comité d'entreprise de charger une employée à son service de prendre les délibérations en sténographie aux motifs qu'aucun tiers ne peut assister aux séances des comités d'entreprise et que l'article L. 434-2 du code du travail ne peut être interprété comme permettant au secrétaire désigné par le comité de déléguer des tâches matérielles à un subordonné ce qui ouvrirait ses portes à des personnes dont la présence n'est pas spécialement autorisée, alors que si le membre du comité qui est désigné comme secrétaire a la responsabilité de l'établissement des procès-verbaux, il peut se faire assister dans cette tâche avec l'accord du comité (Soc., 27 novembre 1980, pourvoi n° 78-15.447, Bull. Soc. n° 852).

Notre chambre a également énoncé que le membre du comité d'entreprise qui est désigné comme secrétaire et a, à ce titre, la responsabilité de l'établissement des procès-verbaux, peut se faire assister dans cette tâche par un salarié du comité avec l'accord majoritaire de cet organisme. Viole donc l'article L. 434-4 du code du travail la cour d'appel qui annule une délibération du comité d'entreprise ayant décidé d'engager une sténodactylographe pour assister le secrétaire du comité dans l'accomplissement des procès-verbaux des réunions de cet organisme en retenant notamment que le chef d'entreprise n'avait pas donné son accord (Soc., 7 janvier 1988, pourvoi n° 85-16.849, Bull. 1988, V, n° 9).

Reprenant cette règle, la chambre criminelle en a déduit que commet le délit d'entrave l'employeur qui s'oppose à la présence, aux séances du comité, de la sténodactylographe employée par cet organisme et admise à ses réunions par un vote (Crim., 30 octobre 1990, pourvoi n° 87-83.665, Bull. crim. 1990, n° 367).

A la connaissance de la rapporteure, la chambre n'a pas été amenée à statuer sur les dispositions du code du travail prévues aux articles L. 2325-20, devenu L. 2325-34, et D. 2523-3-2, devenu D. 2315-27, relatives à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du CSE.

En l'espèce le CSE a décidé de recourir à l'enregistrement de ses séances et de celles de la CSSCT et a modifié en ce sens son règlement intérieur par avenant n° 1 du 11 mars

2022.

4.1.2. Sur les clauses du règlement intérieur du CSE imposant à l'employeur, avec son accord, des obligations ne résultant pas de dispositions légales

Le CSE d'une entreprise d'au moins cinquante salariés doit mettre en place un règlement intérieur qui détermine notamment les modalités de son fonctionnement. Sauf accord de l'employeur, le règlement intérieur ne peut comporter des obligations ne résultant pas de dispositions légales. Cet accord constitue un engagement unilatéral que l'employeur peut dénoncer en respectant un délai raisonnable et après en avoir informé les membres élus du comité :

Art. L. 2315-24 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 :

« Le comité social et économique détermine, dans un règlement intérieur, **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 par le chapitre II du présent titre.

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 ».

Ce texte interdit donc les clauses qui imposent à l'employeur, sans son accord, des règles lui donnant des charges supplémentaires par rapport à celles prévues par la loi.

Cette interdiction ne figurait pas dans les dispositions antérieures, applicables au comité d'entreprise, qui étaient celles de l'article L. 2325-2 du code du travail, lequel disposait seulement que « Le comité d'entreprise détermine, dans un règlement intérieur, 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 par le présent titre ».

Cependant sous l'empire de ces dernières dispositions, il était déjà jugé par notre chambre que :

* Le règlement intérieur ne peut contenir des dispositions concernant une mesure qui relève des prérogatives de l'employeur. Ainsi l'article L. 2325-2 du code du travail ne permet pas à un comité d'entreprise d'inclure dans son règlement intérieur des dispositions concernant une mesure qui relève des prérogatives de l'employeur, sauf pour celui-ci à répondre d'un éventuel abus dans leur exercice. Il en résulte que doit être annulée la clause du règlement intérieur du comité qui prévoit la réunion du comité à une date fixe, alors que le pouvoir de fixer la date du réunion est nécessairement inclus dans le pouvoir de l'employeur de convoquer le comité (Soc., 15 janvier 2013, pourvoi n° 11-28.324, Bull. 2013, V, n° 9). Dans le même sens, il a été également jugé qu'une clause du règlement intérieur du comité d'entreprise ne peut priver le président du comité, représentant de l'employeur, de son droit de participer au vote portant sur la désignation du secrétaire et du trésorier du comité (Soc., 25 septembre 2013, pourvoi n° 12-14.489).

* Le règlement intérieur ne peut pas imposer à l'employeur, sans son accord, des contraintes ou charges non prévues par la loi . Dès lors, doit être annulée la clause du

règlement intérieur du comité prévoyant que les convocations contenant l'ordre du jour et les documents s'y rapportant doivent être envoyées à tous les membres du comité huit jours ouvrés avant la séance, alors qu'aux termes de l'article L. 2325-16 du code du travail, l'ordre du jour des réunions du comité d'entreprise est communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance (Soc., 8 octobre 2014, pourvoi n° 13-17.133, qui rappelle par ailleurs, en réponse à un autre moyen, que le secrétaire du comité d'entreprise a la responsabilité de l'établissement des procès-verbaux).

Par ailleurs le règlement intérieur légalement formé a force obligatoire. Il en résulte que « *le chef d'entreprise est tenu de respecter les dispositions du règlement intérieur du comité d'entreprise régulièrement adoptées, lesquelles s'imposent à lui tant qu'il n'en a pas obtenu l'annulation par le juge civil* » et son refus l'expose au délit d'entrave (Crim., 8 juin 1995, pourvoi n° 93-83.785, Bull. crim. 1995, n° 210).

4.1.3. Sur les première à quatrième branches et septième branche du moyen

4.1.3.1. La première branche soutient que l'employeur ou la délégation du personnel au CSE peuvent décider du recours à l'enregistrement des séances du comité, en sorte qu'en retenant l'existence d'un trouble manifestement illicite commis par la société SNF, la cour d'appel a violé les articles L. 2315-34 et D. 2315-27 du code du travail.

On l'a vu, l'article D. 2315-27 du code du travail pris pour l'application de l'article L. 2315-34 du même code, prévoit que « l'employeur ou la délégation du CSE peuvent décider du recours à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du CSE ». Ces dispositions ne prohibent pas les enregistrements effectués à la fois par le CSE et l'employeur. Le texte précise seulement que « lorsque cette décision émane du CSE, l'employeur ne peut s'y opposer » (sauf lorsque les délibérations portent sur des informations revêtant un caractère confidentiel qu'elles sont présentées comme telles par l'employeur).

En l'espèce la cour d'appel s'est fondée d'une part sur l'avenant n° 1 au règlement intérieur du CSE en retenant qu'« *En l'espèce, **le règlement intérieur du CSE prévoit, dans son avenant n°1 adopté le 11 mars 2022, que les procès-verbaux sont établis par le secrétaire et que celui-ci est assisté lors des réunions plénières par un prestataire pour enregistrer les débats. 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. Ces dispositions 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*** » .

Elle s'est fondée d'autre part sur les dispositions du RGPD relatives aux conditions permettant le recueil et le traitement des données personnelles (voir ci-après les développements sous le point 4.2) en retenant à cet égard qu'en procédant par ses propres moyens à l'enregistrement des séances du comité et de ses commissions, l'employeur avait recueilli les données personnelles des représentants du personnel sans recueillir au préalable leur consentement et ne pouvait « ***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 preuves*** ». En effet, la procédure validée par l'employeur et les élus et faisant l'objet de l'avenant n°1 au règlement intérieur du CSE est à elle seule de nature à garantir une retranscription fidèle et contradictoire des débats et il revient au CSE de procéder au remplacement du prestataire si celui-ci ne respecte pas les termes de son contrat. **Il en est de même de la recherche de moyens de preuve du contenu des échanges, sachant en outre que l'article D. 2315-27 est inséré dans la sous-section 5 de la section 3 intitulée «**

Dispositions particulières des entreprises d'au moins 50 salariés » et portant sur le procès-verbal et qu'il a donc pour unique finalité l'aide à la rédaction dudit procès-verbal » (cf., arrêt, p. 4).

Il ressort de ces derniers motifs qu'en d'autres termes, la cour d'appel a également retenu que l'intérêt légitime invoqué par l'employeur pour justifier les enregistrements litigieux, en ce qu'il s'agissait pour lui de se constituer un moyen de preuve, n'était pas conforme à la finalité de l'article D. 2315-27 du code du travail, qui était uniquement celle d'une aide à la rédaction du procès-verbal des séances du comité.

Cet objectif, pour la société SNF, de constitution d'un moyen de preuve est explicité dans les conclusions des parties devant la cour d'appel, dont il ressort que préalablement à sa décision d'enregistrer par ses propres moyens les réunions du CSE à compter du mois de mai 2023, l'employeur avait souhaité obtenir l'accès aux enregistrements effectués par le CSE de sa réunion tenue (sur plusieurs jours) en avril 2023 - accès qui avait été autorisé par ordonnance sur requête (ensuite rétractée) - afin d'utiliser ces enregistrements dans le cadre d'une procédure pénale engagée sur citation directe devant le tribunal de police à l'encontre de [V], élu au CSE, et d'une demande d'autorisation de licenciement de M. [D], autre élu au CSE (étant rappelé que l'un et l'autre sont parties à la présente procédure), pour faire la preuve des propos injurieux tenus par ces derniers pendant les réunions du comité.

En effet, dans leurs conclusions d'appel le CSE et les élus soutenaient (p. 6 et sv) que ***« ce qu'a décidé la société SNF et ce à quoi s'oppose le CSE, c'est un enregistrement que l'employeur conserve pour son usage personnel . Notamment la note d'information prévoit au titre des destinataires de ces enregistrements : le Président du CSE et de la CSSCT et les juristes internes et externes au service des ressources humaines. Cette conservation par l'employeur et cet usage personnel avec la possibilité de le diffuser à l'extérieur de la société n'est absolument pas autorisé par l'article D. 2315-27 du code du travail , ni par aucune autre disposition [...]. Surtout la décision de la direction constitue un détournement de l'objet de l'enregistrement des réunions [...].***

L'objectif de la Direction est la possibilité d'une utilisation de ces enregistrements hors l'enceinte du comité, notamment à des fins judiciaires ou disciplinaires, contre les élus , procédé de nature à entraver la libre expression des représentants du personnel.

Le 21 juin 2023, le Directeur Général de la société SNF a fait délivrer une citation à comparaître devant le Tribunal de Police, à M. [V], élu du CSE, pour répondre de prétendus propos injurieux tenus par ce dernier lors d'une réunion du CSE. Dans l'optique de cette procédure, la société SNF a sollicité et obtenu, le 23 mai 2023, une ordonnance sur requête afin d'être autorisé à réaliser, par l'intermédiaire d'un commissaire de justice, au domicile de la sténotypiste, une copie des enregistrements des séances du Comité du mois d'avril 2023, et à en conserver cette copie, précisément pour la produire dans la procédure pénale engagée. Cette ordonnance sur requête a été rétractée par ordonnance de référé du 13 juillet 2023. Pour autant, M. [V] a été condamné par le Tribunal de police (un appel est en cours) ; ce qui démontre que l'enregistrement n'était absolument nécessaire en terme probatoire.

Quelques semaines plus tard, par courrier du 1^{er} août 2023, la Direction de la société SNF a saisi l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation de licencier un [...] membre élu du CSE, M. [D] pour des motifs tirés de propos prétendument tenus par le salarié au cours de réunion du CSE : à l'appui de cette demande, la société se prévalait précisément des enregistrements de séances du CSE. L'inspecteur du travail a refusé l'autorisation sollicitée, par décision du 3 novembre 2023 [...].

Cette utilisation alléguée des enregistrements de la réunion du CSE d'avril 2023 n'était pas contestée par la société SNF, puisqu'elle faisait valoir (cf., ses conclusions d'appel, p. 20) que « ***L'utilisation des enregistrements dans le cadre de deux dossiers cités concernant Messieurs [V] et [D] ne constitue en rien un détournement de la finalité du dispositif et une atteinte à leur droit d'expression*** », contrairement à ce qu'indique le CSE. ***Les deux élus avaient tenu des propos inacceptables lors de la réunion du 11 avril 2023***, notamment : ***Des propos insultants envers Monsieur [J], le PDG [...] [et] des propos insultants contre l'ancien DRH [...] »***. ***La société SNF SA a été contrainte de saisir le Président du Tribunal le 23 mai 2023 sur le fondement des articles 145 et 493 du CPC (dans le cadre d'une procédure non contradictoire) afin d'avoir accès aux enregistrements pour apporter la preuve des propos tenus*** afin de corroborer les attestations établies par le Président et les collaborateurs l'assistant. Par ordonnance du 23 mai 2023, le Président du Tribunal a autorisé un huissier de justice notamment à prendre copie des enregistrements audios de la réunion du CSE du 3 avril 2023, qui s'est poursuivie sur plusieurs jours les 11, 14 et 26 avril 2023. Cette ordonnance a été rétractée [...] » .

On relèvera également que le premier juge s'est référé à une lettre de l'inspecteur du travail du 2 janvier 2024 par laquelle celui-ci a demandé à l'employeur de mettre fin aux enregistrements des séances du CSE et de la CSSCT au motif de l'existence d'un trouble illicite, en indiquant notamment que « *selon l'article L. 2315-34 du code du travail, l'unique finalité possible du recours à un enregistrement des séances du comité social et économique [...] se rapporte à l'obligation d'établir un procès-verbal conformément au paragraphe dans lequel le texte est positionné et le sens de celui-ci* » et que « *l'opportunité [de recourir à l'enregistrement des séances du CSE] ne saurait être donnée à l'employeur au détriment de la finalité de la mesure prévue par la loi de sorte qu'il puisse en faire un usage détourné personnel dans l'exercice de ses pouvoirs et prérogatives d'employeur* » et qu'il en a déduit que (selon l'inspecteur du travail) « ***la seule possibilité pour l'employeur de recourir à l'enregistrement des séances viserait uniquement à aider le secrétaire de la séance dans sa rédaction du procès-verbal*** ». Le premier juge a encore retenu que « ***Les enregistrements de réunion par la Direction, à toute fin [c'est à dire dont la finalité est] différente de celle de l'aide à apporter au secrétaire pour la rédaction des procès-verbaux, ne semblent pas nécessaires et paraissent disproportionnés et contraires à la loi*** (cf., ordonnance, p. 9 et 10) .

Il conviendra d'apprécier la pertinence de la critique de la première branche au regard des développements qui précèdent.

4.1.3.2. La deuxième branche critique les motifs de la cour d'appel ayant retenu, au terme de sa motivation (cf., arrêt, p. 5), qu' « *en procédant aux enregistrements des réunions du CSE et de ses commissions, l'employeur a donc violé le règlement intérieur du CSE et le RGPD et gravement perturbé le fonctionnement du CSE [...]* ». Il est soutenu que les juges du fond ont ainsi dénaturé le règlement intérieur dès lors que celui-ci ne comporte aucune disposition relative à l'enregistrement des réunions du CSE.

Cette branche pourrait faire l'objet d'un rejet non spécialement motivé pour les raisons suivantes :

Au préalable, le mémoire complémentaire en défense ¹ fait valoir que cette branche est irrecevable en ce qu'il ne peut y avoir dénaturation d'une disposition d'un règlement intérieur du CSE qui a une valeur réglementaire, à l'instar du règlement intérieur de l'entreprise, ou la valeur d'un engagement unilatéral de l'employeur (en cas d'accord de ce dernier pour supporter des contraintes ou charges non prévues par la loi).

La chambre sociale juge en effet que le règlement intérieur de l'entreprise dont l'établissement est obligatoire s'impose à tous les membres du personnel comme au chef d'entreprise dès lors qu'il est régulièrement pris et qu'il constitue un acte réglementaire de droit privé (Soc., 25 septembre 1991, pourvoi n° 87-42.396, Bull. 1991, V, n° 381) dont les conditions d'élaboration sont encadrées par la loi (Soc., 17 octobre 2018, pourvoi n° 17-16.465 ; Soc., 31 mars 2021, pourvoi n° 19-12.289). Notre chambre exerce en conséquence un contrôle lourd sur l'application par les juges du fond des clauses d'un règlement intérieur de l'entreprise (voir pour un exemple récent : Soc., 14 janvier 2026, pourvoi n° 24-17.480, publié : « *Ayant d'abord retenu à bon droit que l'article 2 du règlement intérieur de la société prévoyant l'obligation de prévenir en cas d'absence, qui était fondé sur les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise, n'était pas contraire aux dispositions légales et conventionnelles (...]* »).

Il ne semble pas que la chambre se soit prononcée explicitement sur la nature juridique du règlement du comité d'entreprise et dorénavant du CSE.

Quoiqu'il en soit, quand bien même la chambre exerce un contrôle lourd sur les clauses d'un règlement intérieur de l'entreprise ou d'un accord collectif, il ne s'en déduit pas qu'un grief de dénaturation est irrecevable. Il est ainsi jugé que le grief de dénaturation d'un accord collectif est jugé, non pas irrecevable, mais inopérant (Soc., 16 juin 1998, pourvoi n° 97-43.468 ; Soc., 27 mars 2007, pourvoi n° 05-45.307 ; Soc., 2 mars 2016, pourvoi n° 13-27.978 ; Soc., 5 juillet 2017, pourvoi n° 16-14.071, 16-14.066 ; Soc., 12 juillet 2018, pourvoi n° 17-16.936 ; Soc., 14 février 2018, pourvoi n° 16-18.753 ; Soc., 2 mars 2022, pourvoi n° 20-12.227 ; Soc., 15 octobre 2025, pourvoi n° 23-21.841 : « 9. *Le moyen, inopérant en sa première branche en ce qu'il est pris d'un grief de dénaturation de l'accord d'entreprise du 28 octobre 2016, est, dès lors, mal fondé* »).

La deuxième branche paraît donc recevable.

En tout état de cause, **le moyen, pris en sa deuxième branche, n'est pas de nature à entraîner manifestement la cassation.**

En effet les dispositions auxquelles s'est référée la cour d'appel sont celles, non pas du règlement intérieur du CSE adopté le 15 novembre 2019, mais bien de son avenant n° 1, comme il résulte explicitement des énonciations de l'arrêt qui retient (cf., arrêt, p. 4), après avoir relevé que « *le règlement intérieur du CSE prévoit, dans son avenant n° 1 adopté le 11 mars 2022 que les procès-verbaux sont établis par le secrétaire et que celui-ci est assisté lors des réunions plénières par un prestataire pour enregistrer les débats. 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 [...] » , que « Ces dispositions 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 » , en sorte que le grief de dénaturation du règlement intérieur est inopérant.*

4.1.3.3. La troisième branche , prise d'un grief de dénaturation de l'avenant n° 1 au règlement intérieur, soutient que celui-ci prévoit l'enregistrement des réunions du CSE et de la CSSCT par un prestataire à la charge du CSE sans aucunement faire interdiction à l'employeur de procéder à l'enregistrement de ces réunions à sa charge.

Cette branche pourrait faire l'objet d'un rejet non spécialement motivé pour les raisons suivantes :

Au préalable, le mémoire complémentaire en défense soulève l'irrecevabilité de cette branche pour les mêmes motifs que ceux invoqués concernant la deuxième branche.

Il résulte des observations qui précèdent, relatives à la deuxième branche, que la troisième branche paraît recevable.

Sur le fond, l'avenant n° 1 au règlement intérieur du CSE adopté le 11 mars 2022 (cf. Prod MA n° 5) dispose en son préambule que :

« Au cours de la séance du 07/02/2022, **les élus du Comité social et économique (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.

- Pour cela, de faire appel à des sténotypistes externes et selon une convention de prestation validée par le CSE , au cours de cette réunion, laquelle sera signée par le Secrétaire et au nom des élus du CSE

En conséquence **le présent avenant au règlement intérieur a pour objet de déterminer les modalités de rédaction des procès-verbaux du CSE et de la CSSCT » .**

L'article 1 de cet avenant, relatif à la rédaction et à l'adoption des PV du comité social et économique, qui précise qu'il « annule et remplace les dispositions de l'article 4.9 du règlement intérieur du CSE » , dispose que :

- **Les procès-verbaux sont établis par le Secrétaire** dans le respect de l'obligation

de confidentialité et transmis par l'employeur.

Un prestataire l'assistera lors des réunions plénières pour enregistrer les débats, exceptées les informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles .

Le prestataire sera tenu à la même obligation de discrétion que les membres du CSE.

La fourniture et l'utilisation du matériel d'enregistrement est à la charge de la société prestataire désignée pour retranscrire in extenso les débats.

Les enregistrements seront réalisés et conservés par la société prestataire conformément aux dispositions contractuelles.

Conformément à l'article D. 2315-27, la décision de recourir au prestataire objet de la présente convention émanant du CSE, celui-ci en assurera le financement via son budget de fonctionnement .

- **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. Ce compte-rendu in extenso sera transmis au Secrétaire en vue de la rédaction du procès-verbal [...].

Le document établi par le prestataire (sous format électronique) est adressé au secrétaire, qui le transmet aux élus avec mentions « notes » et « confidentielles ».

Le Secrétaire émet à partir du document fourni un avant-projet qui est adressé aux membres du comité dans les conditions suivantes :

- **Le Secrétaire adresse un avant-projet de PV aux membres du CSE, dont le Président** , dans les 10 jours suivant la réunion.
- **Les éventuelles demandes de modification doivent être adressées par mail au Secrétaire et à l'ensemble des membres du CSE, dont le Président (...)** dans les 12 jours suivants.
- **Le Secrétaire devra ensuite adresser par mail à l'ensemble des membres du comité, et au Président, le projet de PV** , au plus tard 3 jours avant la séance (...)
- **Les enregistrements du prestataire seront 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' élu contestant les termes du PV ou un autre élu qu'il aura désigné**

Cette consultation doit être organisée par le Secrétaire dans les 15 jours suivant la réunion où elle a été décidée.

Le cas échéant l'approbation du PV sera reportée à la réunion plénière suivante.

Après écoute du (ou des) passage(s) audio relatifs aux termes litigieux du PV, le Secrétaire soumettra son nouveau projet de PV pour approbation à la réunion suivante.

[...] .

Des dispositions similaires sont prévues à l'article 2 relatif à la rédaction et à l'adoption des PV de la CSSCT (les seules différences notables étant celles relatives au mot « Secrétaire » , qui est remplacé par celui de « Rapporteur » , et aux délais prévus).

L'article 3, relatif à l'utilisation de l'enregistrement, dispose :

« Le cas échéant, **tant le Secrétaire du CSE que le Rapporteur de la CSCCT, s'interdisent toute transmission à un tiers ou à un autre élu, et toute copie de l'enregistrement qui est communiqué par le prestataire.**

Il s'engage à le détruire dès que le PV ou le compte-rendu de réunion est devenu définitif : dès son approbation pour le CSE et notamment dès sa diffusion pour la CSSCT » .

L'article 4 précise qu' « **En cas d'absence du prestataire, les dispositions de l'article 4.9 du règlement du 15/11/2019 redeviendront applicables et de l'accord du 31/10/2019 pour la CSSCT** » .

L'article 5 de l'avenant, relatif à sa date d'application et à sa durée, qui mentionne que le cet avenant a été adopté avec 18 voix pour, 1 voix contre et 1 abstention, le président participant au vote, précise qu' « **Il est applicable à compter de la date de sa signature par le Président et le Secrétaire** [cette date étant celle du 30 mars 2022 qui est portée en regard de chacune de ces signatures] **pour une durée de 3 mois** » .

L'article 4.9 du règlement intérieur du CSE (cf. Prod MA n° 4), approuvé le 15 novembre 2019 - dont les dispositions sont donc remplacées par l'avenant n° 1 à ce règlement intérieur et ont vocation à s'appliquer de nouveau en cas d'absence du prestataire chargé de l'enregistrement des réunions - qui est relatif à la rédaction et à l'adoption des PV, dispose quant à lui que :

« Sauf dispositions légales particulières, les procès-verbaux sont établis par le secrétaire dans le respect de l'obligation de confidentialité susvisée et transmis à l'employeur conformément à l'article D. 2315-26 du code du travail. Un salarié désigné par la Direction pourra être mis à la disposition du Secrétaire pour l'assister lors des réunions plénières, pour prendre des notes, assurer la frappe des procès-verbaux dans le respect des instructions de la rédaction du Secrétaire » .

Suivent ensuite les dispositions relatives aux conditions de communication, d'adoption et de diffusion des procès-verbaux.

En défense au pourvoi, le comité et les élus soutiennent dans leur mémoire complémentaire que l'avenant n° 1 au règlement intérieur a eu pour effet d'interdire à l'employeur d'avoir recours à l'enregistrement des séances du CSE par la renonciation de l'employeur à sa faculté de recourir à l'enregistrement des séances du comité, prévue par l'article D. 2315-17 du code du travail.

On observera au préalable que le comité et les élus ne soutenaient pas cette thèse devant la cour d'appel.

Sur le fond, on l'a vu, le règlement intérieur ne peut contenir des dispositions mettant à la charge de l'employeur des contraintes et obligations non prévues par la loi qu'avec l'accord de l'employeur, cet accord ayant la nature juridique d'un engagement unilatéral.

Selon la jurisprudence de la chambre sociale, l'engagement unilatéral, qui n'est soumis à aucun formalisme, peut résulter notamment d'une note de service (Soc., 7 novembre 2001, pourvoi n° 99-45.537) ou d'une position prise par l'employeur lors d'une réunion des représentants du personnel (Soc., 28 février 1996, pourvoi n° 92-45.334, Bull. 1996, V, n° 72 ; Soc., 12 juin 2001, pourvoi n° 99-43.913 ; Soc., 16 février 2011, pourvoi n° 09-41.401 ; Soc., 20 octobre 2004, pourvoi n° 02-42.645 ; Soc., 16 février 2011, pourvoi n° 09-41.401).

Il doit être la manifestation d'une volonté claire et non équivoque de l'employeur (Soc., 24 septembre 2014, pourvoi n° 13-10.233, 13-10.234, Bull. 2014, V, n° 200). La censure est encourue lorsque les juges du fond se sont prononcés par des motifs impropres à établir l'existence d'un engagement unilatéral de l'employeur clair et non équivoque (Soc., 23 juin 2021, pourvoi n° 18-24.809). Seule une clause précise définissant objectivement l'étendue et les limites de l'obligation souscrite peut constituer une condition d'application d'un engagement unilatéral (Soc., 27 juin 2000, pourvoi n° 99-41.926, Bull. 2000, V, n° 246 ; voir également : Soc., 14 octobre 2009, pourvoi n° 08-43.893 et autres et plus récemment Soc., 27 septembre 2023, pourvoi n° 22-13.060 et autres).

En l'espèce, il paraît très difficile de déduire des clauses de l'avenant n° 1 du règlement intérieur du CSE que l'employeur ait manifesté la volonté claire et non équivoque de renoncer à son droit de recourir à l'enregistrement des séances du CSE, prévu par l'article D. 2315-27 du code du travail.

En tout état de cause , il convient de souligner que les dispositions des articles L. 2315-34 et D. 2315-27 du code du travail n'imposent pas que la décision de la délégation du personnel au CSE ou de l'employeur de recourir à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du comité fassent l'objet de dispositions spécifiques dans le règlement intérieur du comité.

Dès lors, la légalité du recours de l'employeur à l'enregistrement, par ses propres moyens, des séances du comité pourrait être appréciée au regard de la seule conformité de cet enregistrement à sa finalité légale, qui est celle de l'établissement du procès-verbal des réunions, indépendamment de l'existence ou non d'une clause du règlement intérieur précisant les modalités du recours à l'enregistrement des réunions décidé par la délégation du personnel au CSE.

Par conséquent, si la chambre considérait que l'arrêt de la cour d'appel est susceptible d'être approuvé par ses motifs retenant que la société avait effectué les enregistrements litigieux à d'autres fins que celle de la rédaction des procès-verbaux des réunions du CSE et de ses commissions, ce qui caractérisait l'existence d'un trouble manifestement illicite, **le moyen pris en sa troisième branche, pris d'une dénaturation de l'avenant n° 1 au règlement intérieur deviendrait inopérant, comme critiquant des motifs surabondants, et par conséquent serait susceptible de faire l'objet d'un rejet non spécialement motivé, le moyen n'étant pas de nature à entraîner manifestement la cassation.**

4.1.3.4. Les quatrième et septième branches , prises de la violation de l'article 1103 du code civil, se prévalent de ce que l'avenant n° 1 au règlement intérieur n'était plus en vigueur à la date des enregistrements litigieux, dès lors que cet avenant a été conclu pour une durée de trois mois courant à compter de sa signature en date du 20 mars 2022 (grief de violation de l'article 1103 du code civil).

Ces deux branches pourraient faire l'objet d'un rejet non spécialement motivé pour les raisons suivantes :

Au préalable, le mémoire complémentaire en défense soutient que la quatrième branche est nouvelle, mélangée de fait et de droit et donc irrecevable, au motif que dans ses conclusions d'appel l'employeur ne se prévalait pas du caractère temporaire de l'avenant n° 1 pour prétendre qu'il n'était plus applicable au litige.

Toutefois, dans ses conclusions d'appel (p. 10 et 11), la société SNF affirmait que l'avenant n° 1 au règlement intérieur du CSE, qui avait une durée déterminée de trois mois, ne s'appliquait plus.

Par conséquent la quatrième branche paraît recevable.

Sur le fond, comme il a déjà été indiqué, l'article 5 de l'avenant n° 1 prévoit que cet avenant est applicable à compter de la date de sa signature par le président et le secrétaire pour une durée de trois mois. L'avenant ayant été signé par ces derniers le 30 mars 2022, il avait pour terme le 30 juin 2022.

Or il est constant que l'employeur a décidé d'enregistrer par ses propres moyens les réunions du CSE et de ses commissions à compter du 26 mai 2023.

On observera qu'aucun des motifs de l'arrêt ou de l'ordonnance du premier juge ne portent sur la durée de l'avenant.

Les défendeurs au pourvoi soutiennent que l'avenant ne peut être régi par les dispositions de l'article 1103 du code civil, relatif aux conventions, au motif que le règlement intérieur du CSE a la nature soit d'un acte réglementaire de droit privé, soit d'un engagement unilatéral de volonté de l'employeur pour les dispositions procédant d'un accord de sa part, régi par l'article 1100-1 du code civil.

Il fait valoir ensuite que les parties ayant continué à appliquer les modalités d'enregistrement prévues par l'avenant n° 1 au règlement du CSE en recourant aux services d'une sténotypiste postérieurement au terme fixé par l'avenant, l'engagement unilatéral de l'employeur est devenu un engagement à durée indéterminée qui doit recevoir application tant qu'il n'a pas été dénoncé.

Pour suivre cette thèse, il faudrait au préalable admettre que l'avenant n° 1 au règlement intérieur du CSE apporte une restriction, à laquelle l'employeur a consenti de manière claire et non équivoque, à son droit d'enregistrer les séances du CSE s'analysant en un engagement unilatéral de renoncer à procéder à un tel enregistrement, ce dont on peut sérieusement douter comme préalablement observé.

En tout état de cause, si la chambre considérait que dès lors que les dispositions du code du travail n'imposent pas que la décision de la délégation du personnel au CSE ou de l'employeur de recourir à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du comité fassent l'objet de dispositions spécifiques dans le règlement intérieur du comité, l'arrêt de la cour d'appel est susceptible d'être approuvé par ses motifs retenant que la société avait effectué les enregistrements litigieux à d'autres fins que celle de la rédaction des procès-verbaux des réunions du CSE et de ses commissions, caractérisant ainsi l'existence d'un trouble manifestement illicite, **le moyen pris en ses troisième et septième branches, en ce qu'il critique des motifs surabondants, serait susceptible de faire l'objet d'un rejet non spécialement motivé, comme n'étant pas de nature à entraîner manifestement la cassation.**

4.2. Sur le traitement des données personnelles des représentants du personnel (cinquième et sixième branches du moyen)

4.2.1. Sur le traitement des données personnelles

Aux termes de [l'article 2 du 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 (règlement général sur la protection des données ou RGPD, applicable depuis le 25 mai 2018 - cf. art. 99 § 2), relatif à son champ d'application matériel :

« 1. Le présent règlement s'applique au **traitement de données à caractère personnel** , automatisé en tout ou en partie, ainsi qu'au traitement non automatisé de données à caractère personnel contenues ou appelées à figurer dans un fichier.

2. Le présent règlement ne s'applique pas au traitement de données à caractère personnel effectué :

- a) dans le cadre d'une activité qui ne relève pas du champ d'application du droit de l'Union ;
- b) par les États membres dans le cadre d'activités qui relèvent du champ d'application du chapitre 2 du titre V du traité sur l'Union européenne ;
- c) par une personne physique dans le cadre d'une activité strictement personnelle ou domestique ;
- d) par les autorités compétentes à des fins de prévention et de détection des infractions pénales, d'enquêtes et de poursuites en la matière ou d'exécution de sanctions pénales, y compris la protection contre des menaces pour la sécurité publique et la prévention de telles menaces.(...) »

Selon l'article 4 du RGPD, relatif aux définitions :

« Aux fins du présent règlement, on entend par :

1) « **données à caractère personnel** », toute information se rapportant à une **personne physique identifiée ou identifiable (ci-après dénommée «personne concernée»)** ; est réputée être une «personne physique identifiable» **une personne physique qui peut être identifiée , directement ou indirectement** , notamment par référence à un identifiant, tel qu'un nom, un numéro d'identification, des données de localisation, un identifiant en ligne, ou à un ou plusieurs éléments spécifiques propres à son identité physique, physiologique, génétique, psychique, économique, culturelle ou sociale ;

2) « **traitement** », toute opération ou tout ensemble d'opérations effectuées ou non à l'aide de procédés automatisés et appliquées à des données ou des ensembles de données à caractère personnel, telles que la collecte , l'enregistrement , l'organisation, la structuration, la conservation, l'adaptation ou la modification, l'extraction, la consultation, l'utilisation, la communication par transmission, la diffusion ou toute autre forme de mise à disposition, le rapprochement ou l'interconnexion, la limitation , l'effacement ou la destruction ;

[...]

7) « **responsable du traitement** », la **personne physique ou morale** , l'autorité publique, le service ou un autre organisme **qui, seul ou conjointement avec d'autres, détermine les finalités et les moyens du traitement** ; lorsque les finalités et les moyens de ce traitement sont déterminés par le droit de l'Union ou le droit d'un État membre, le responsable du traitement peut être désigné ou les critères spécifiques applicables à sa désignation peuvent être prévus par le droit de l'Union ou par le droit d'un État membre ;

[...]

11) «**consentement**» de la **personne concernée, toute manifestation de volonté, libre, spécifique, éclairée et univoque par laquelle la personne concernée accepte, par une déclaration ou par un acte positif clair, que des données à caractère personnel la concernant fassent l'objet d'un traitement** ;

[...] ».

L'article 5 du RGPD, qui porte sur les principes relatifs au traitement des données à caractère personnel, précise que :

« 1. Les données à caractère personnel doivent être:

a) traitées de manière licite, loyale et transparente au regard de la personne concernée (licéité, loyauté, transparence);

b) collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes, et ne pas être traitées ultérieurement d'une manière incompatible avec ces finalités ; le traitement ultérieur à des fins archivistiques dans l'intérêt public, à des fins de recherche scientifique ou historique ou à des fins statistiques n'est pas considéré, conformément à l'article 89, paragraphe 1, comme incompatible avec les finalités initiales (limitation des finalités);

c) adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées (minimisation des données);

[...] »

S'agissant des conditions de licéité du traitement des données personnelles, l'article 6 du RGPD prévoit que :

1 . Le traitement n'est licite que si, et dans la mesure où, au moins une des conditions suivantes est remplie :

a) la personne concernée a consenti au traitement de ses données à caractère personnel pour une ou plusieurs finalités spécifiques ;

b) le traitement est nécessaire à l'exécution d'un contrat auquel la personne concernée est partie ou à l'exécution de mesures précontractuelles prises à la demande de celle-ci ;

c) le traitement est nécessaire au respect d'une obligation légale à laquelle le responsable du traitement est soumis ;

d) le traitement est nécessaire à la sauvegarde des intérêts vitaux de la personne concernée ou d'une autre personne physique ;

e) le traitement est nécessaire à l'exécution d'une mission d'intérêt public ou relevant de l'exercice de l'autorité publique dont est investi le responsable du traitement ;

f) le traitement est nécessaire aux fins des intérêts légitimes poursuivis par le responsable du traitement ou par un tiers , à moins que ne prévalent les intérêts ou les libertés et droits fondamentaux de la personne concernée qui exigent une protection des données à caractère personnel, notamment lorsque la personne concernée est un enfant.

Le point f) du premier alinéa ne s'applique pas au traitement effectué par les autorités publiques dans l'exécution de leurs missions (...) » .

L'article 7 du même règlement, qui est relatif aux conditions applicables au consentement, dispose que :

« 1. Dans les cas où le traitement repose sur le consentement, le responsable du traitement est en mesure de démontrer que la personne concernée a donné son consentement au traitement de données à caractère personnel la concernant .

2. Si le consentement de la personne concernée est donné dans le cadre d'une déclaration écrite qui concerne également d'autres questions, la demande de consentement est présentée sous une forme qui la distingue clairement de ces autres questions, sous une forme compréhensible et aisément accessible, et formulée en des termes clairs et simples. Aucune partie de cette déclaration qui constitue une violation du présent règlement n'est contraignante.

3. La personne concernée a le droit de retirer son consentement à tout moment. Le retrait du consentement ne compromet pas la licéité du traitement fondé sur le consentement effectué avant ce retrait. La personne concernée en est informée avant de donner son consentement. Il est aussi simple de retirer que de donner son consentement.

4. Au moment de déterminer si le consentement est donné librement, il y a lieu de tenir le plus grand compte de la question de savoir, entre autres, si l'exécution d'un contrat, y compris la fourniture d'un service, est subordonnée au consentement au traitement de données à caractère personnel qui n'est pas nécessaire à l'exécution dudit contrat ».

La loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés (loi informatique et libertés), dans sa rédaction modifiée par l'ordonnance n° 2018-1125 du 12 décembre 2018, reprend ces conditions de licéité du traitement des données personnelles en prévoyant à son article 5 (figurant dans le titre Ier relatif aux dispositions communes), que :

« Un traitement de données à caractère personnel n'est licite que si, et dans la mesure où, il remplit au moins une des conditions suivantes :

1° Le traitement, lorsqu'il relève du titre II, a reçu le consentement de la personne concernée, dans les conditions mentionnées au 11 de l'article 4 et à l'article 7 du règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 précédemment mentionné ;

2° Le traitement est nécessaire à l'exécution d'un contrat auquel la personne concernée est partie ou à l'exécution de mesures précontractuelles prises à la demande de celle-ci ;

3° Le traitement est nécessaire au respect d'une obligation légale à laquelle le responsable du traitement est soumis ;

4° Le traitement est nécessaire à la sauvegarde des intérêts vitaux de la personne concernée ou d'une autre personne physique ;

5° Le traitement est nécessaire à l'exécution d'une mission d'intérêt public ou relevant de l'exercice de l'autorité publique dont est investi le responsable du traitement ;

6° Sauf pour les traitements effectués par les autorités publiques dans l'exécution de leurs missions, le traitement est nécessaire aux fins des intérêts légitimes poursuivis par le responsable du traitement ou par un tiers, à moins que ne prévalent les intérêts ou les libertés et droits fondamentaux de la personne concernée qui exigent une protection des données à caractère personnel, notamment lorsque la personne concernée est un enfant ».

La chambre sociale a fait application à plusieurs reprises des dispositions du RGPD.

Elle concilie ainsi droit à la preuve de la discrimination et droit à la protection des données personnelles, en énonçant, au visa des articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil, 9 du code de procédure civile, du point (4) de l'introduction du règlement (UE) 2016/679 (RGPD) et de l'article 145 du code de procédure civile, qu'il appartient au juge saisi d'une demande de communication de pièces sur le fondement de ce dernier texte, *« d'abord, de rechercher si cette communication n'est pas nécessaire à l'exercice du droit à la preuve de la discrimination syndicale alléguée et proportionnée au but poursuivi et s'il existe ainsi un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, ensuite, si les éléments dont la communication est demandée sont de nature à porter atteinte à la vie personnelle d'autres salariés, de vérifier quelles mesures sont indispensables à l'exercice du droit à la preuve et proportionnées au but poursuivi, au besoin en cantonnant le périmètre de la production de pièces sollicitée »* (Soc., 1^{er} juin 2023, pourvoi n° 22-13.244 et autres, publié).

Cette recherche s'impose en application des articles 5 et 6 du RGPD, que le juge soit saisi en référé au titre des mesures in futurum de l'article 145 du code de procédure civile, ou au fond en application de l'article 144 ou de l'article 789,5° du même code (2e Civ., 3 octobre 2024, pourvoi n° 21-20.979, publié ; Soc., 9 avril 2025, pourvoi n° 22-23.639, publié).

Au regard des exigences résultant des règles instituées par le RGPD, la Cour de cassation a précisé que dans le cadre du contrôle de proportionnalité auquel doit procéder le juge du fond, il appartient à celui-ci de *« ca ntonner, au besoin d'office, le périmètre de la production de pièces sollicitées au regard notamment des faits invoqués au soutien de la demande en cause et de la nature des pièces sollicitées. Il lui appartient également de veiller au principe de minimisation des données à caractère personnel, en ordonnant, au besoin d'office, l'occultation, sur les documents à communiquer par l'employeur au salarié demandeur, de toutes les données à caractère personnel des salariés de comparaison non indispensables à l'exercice du droit à la preuve et proportionnées au but poursuivi. Pour ce faire, il lui incombe de s'assurer que les mentions, qu'il spécifiera comme devant être laissées apparentes, sont adéquates, pertinentes et strictement limitées à ce qui est indispensable à la comparaison entre salariés en tenant compte du ou des motifs allégués de discrimination. Il lui appartient enfin de faire injonction aux parties de n'utiliser les données personnelles des salariés de comparaison, contenues dans les documents dont la communication est ordonnée, qu'aux seules fins de l'action en discrimination »* (Soc., 24 avril 2024, pourvoi n° 21-20.979, rendu sur demande d'avis de la 2e chambre civile ayant donné lieu à l'arrêt précité de la 2e chambre civile du 3 octobre 2024, pourvoi n° 21-20.979, publié ; Soc., 9 avril 2025, pourvoi n° 22-23.639, publié).

Par ailleurs, sur la notion de traitement de données personnelles, la chambre a jugé que l''utilisation de constats et d'attestations réalisés à partir de la captation et du visionnage des images issues du système de vidéoprotection d'un aéroport constitue un traitement de données à caractère personnel au sens de l'article 4 du RGPD, en sorte que doit être approuvée une cour d'appel qui déclare recevables des moyens de preuve tirés de l'exploitation des images captées et enregistrées contenant des données à caractère personnel concernant un salarié licencié pour ne pas avoir contrôlé le bagage cabine d'un passager en violation des procédures en vigueur, après avoir constaté que ces données avaient été collectées pour des finalités déterminées et légitimes, à savoir assurer la sécurité des personnes et des biens dans l'enceinte d'un aéroport international, et qu'elles avaient été traitées ultérieurement, tant par la société exploitant l'aéroport que par l'employeur, d'une manière compatible avec ces finalités, le salarié ayant été informé des finalités du dispositif de contrôle et de son droit d'accès aux enregistrements le concernant (Soc., 21 mai 2025, pourvoi n° 22-19.925, publié).

Et dans une affaire où était en litige notamment la communication des courriels émis ou reçus par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, demandée en vain par celui-ci à l'employeur à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, la chambre a jugé qu' « il résulte du point (1) de l'article 4 et de l'article 15², §§ 3 et 4, du RGPD, d'une part, que les courriels émis ou reçus par le salarié grâce à sa messagerie électronique professionnelle sont des données à caractère personnel au sens du premier de ces textes et, d'autre part, que le salarié a le droit d'accéder à ces courriels, l'employeur devant lui fournir tant les métadonnées (horodatage, destinataires...) que leur contenu, sauf si les éléments dont la communication est demandée sont de nature à porter atteinte aux droits et libertés d'autrui » (Soc., 18 juin 2025, pourvoi n° 23-19.022, publié).

On peut également citer un arrêt par lequel la chambre, sur un moyen relevé d'office, a jugé, au visa des articles 4, 5 et 6 du RGPD, que les adresses IP sont des données à caractère personnel, de sorte que leur collecte par l'exploitation du fichier de journalisation constitue un traitement de données à caractère personnel qui n'est licite que si la personne concernée y a consenti, ce qui interdisait à un employeur de traiter ces données, sans le consentement du salarié, à une autre fin, à savoir le contrôle individuel de son activité, que celle pour laquelle elles avaient été collectées :

- Soc., 9 avril 2025, pourvoi n° 23-13.159 :

Vu les articles 4, 5 et 6 du 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) :

4. Selon l'article 5 du RGPD , les données à caractère personnel doivent être traitées de manière licite, loyale et transparente au regard de la personne concernée (licéité, loyauté, transparence) et collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes, et ne pas être traitées ultérieurement d'une manière incompatible avec ces finalités.

5. Selon l'article 6 § 1, le traitement n'est licite que si, et dans la mesure où, au moins une des conditions suivantes est remplie, notamment :

a) la personne concernée a consenti au traitement de ses données à caractère personnel pour une ou plusieurs finalités spécifiques.

6. Il en résulte que les adresses IP, qui permettent d'identifier indirectement une personne physique, sont des données à caractère personnel, au sens de l'article 4 du RGPD , de sorte que leur collecte par l'exploitation du fichier de journalisation constitue un traitement de données à caractère personnel qui n'est licite que si la personne concernée y a consenti.

7. Pour juger le licenciement fondé et débouter le salarié de ses demandes à ce titre, l'arrêt, après avoir constaté que l'employeur produisait un procès-verbal de constat d'huissier faisant état d'informations provenant des fichiers de journalisation et de leur recoupement avec les messages envoyés de l'adresse IP attribuée au salarié, retient que l'adresse IP n° 172.25.11.3 n'est pas attribuée par un fournisseur d'accès à Internet. Il ajoute que c'est une adresse IP de classe B qui correspond à une adresse de réseau local et qui n'a pas lieu d'être déclarée à la CNIL parce qu'elle n'identifie que des périphériques dans le réseau local et non une personne physique ; qu'elle ne contient aucune donnée personnelle et qu'elle identifie seulement un ordinateur.

8. Il en déduit qu'aucune déclaration à la CNIL n'étant exigée, l'intervention de l'huissier de justice est régulière et son constat constitue une preuve licite.

9. En statuant ainsi, alors que l'exploitation des fichiers de journalisation, qui avaient permis d'identifier indirectement le salarié, constituait un traitement de données à caractère personnel au sens de l'article 4 du RGPD et qu'elle constatait que l'employeur avait traité, sans le consentement

de l'intéressé, ces données à une autre fin, à savoir le contrôle individuel de son activité, que celle pour laquelle elles avaient été collectées, ce dont il résultait que la preuve était illicite, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

4.2.2. En l'espèce, la cour d'appel, se fondant sur les dispositions de l'article 6 du RGPD, dont elle a rappelé la teneur, a retenu en substance qu'en procédant par ses propres moyens à l'enregistrement des séances du comité et de ses commissions, l'employeur avait recueilli les données personnelles des représentants du personnel sans recueillir au préalable leur consentement et qu'il ne pouvait faire valoir l'existence d'un intérêt légitime au sens de l'article 6 précité, pour justifier ces enregistrements.

4.2.2.1. La cinquième branche du moyen soutient qu'en retenant que l'employeur avait reconnu que par l'enregistrement des séances du CSE, il recueillait des données personnelles sans avoir obtenu le consentement exprès des représentants du personnel, la cour d'appel a dénaturé les conclusions de la société dès lors que celle-ci ne reconnaissait pas avoir recueilli des données personnelles.

Cette branche pourrait être rejetée par décision non spécialement motivée pour les raisons suivantes :

Sur la condition du consentement, la cour d'appel a retenu que « *Par ailleurs, l'employeur reconnaît que par cet enregistrement, il recueillait des données personnelles, sans avoir obtenu le consentement exprès des représentants du personnel. Il ne peut soutenir à cet égard ni que les élus ont été prévenus que les débats seraient enregistrés, le consentement devant être donné préalablement aux opérations d'enregistrement, ni que les données sont manifestement rendues publiques, les procès-verbaux n'étant en tout état de cause diffusés qu'au sein de l'entreprise et de manière partielle* » (cf., arrêt, p. 4) .

Dans les développements figurant dans ses conclusions en réponse à « *la prétendue atteinte à la réglementation en matière de données personnelles* » (p. 24 et sv), la société affirmait que « *Concernant la base légale du traitement (la licéité), la société SNF peut traiter des données personnelles lorsque le traitement repose sur au moins une des 6 bases légales mentionnées à l'article 5 de la Loi du 6 janvier 1978 et 6 du RGPD. En l'espèce, la base légale du traitement est l'intérêt légitime ainsi que le consentement puisque certains collaborateurs (notamment ceux assistant la Direction) ont fait part de leur accord pour être enregistré [...]* » .

Dès lors que la société soutenait qu'elle pouvait traiter des données personnelles en se prévalant de l'accord donné à leur enregistrement par certains collaborateurs, notamment ceux assistant la direction, c'est sans encourir le grief de dénaturation que la cour d'appel a relevé que la société reconnaissait avoir recueilli des données personnelles.

Par conséquent la cinquième branche du moyen n'est pas de nature à entraîner manifestement la cassation.

4.2.2.2. La **sixième branche** affirme que le traitement de données à caractère personnel est licite, peu important qu'il ait ou non reçu le consentement de la personne concernée, dans la mesure où il est nécessaire aux fins des intérêts légitimes poursuivis par le responsable du traitement et que le droit d'enregistrement des séances du CSE que l'employeur tient de la loi suffit à caractériser l'intérêt légitime de ce dernier à procéder à un tel enregistrement.

Le moyen critique ainsi les motifs de la cour d'appel ayant retenu que « **[L'employeur] ne peut davantage 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 preuves** . En effet, la procédure validée par l'employeur et les élus et faisant l'objet de l'avenant n° 1 au règlement intérieur du CSE est à elle seule de nature à garantir une retranscription fidèle et contradictoire des débats et il revient au CSE de procéder au remplacement du prestataire si celui-ci ne respecte pas les termes de son contrat. Il en est de même de la recherche de moyens de preuve du contenu des échanges, sachant en outre que l'article D. 2315-27 est inséré dans la sous-section 5 de la section 3 intitulée « Dispositions particulières des entreprises d'au moins 50 salariés » et portant sur le procès-verbal et qu'il a donc pour unique finalité l'aide à la rédaction dudit procès-verbal » (cf., arrêt, p. 4) .

Au préalable on observera qu'il n'est pas soutenu par le pourvoi que les propos tenus par les représentants du personnel lors des séances du comité ne constitueraient pas des données personnelles au sens de l'article 4 du RGPD. En effet le débat porte uniquement sur les conditions de licéité d'un tel enregistrement.

Il peut en effet être considéré que les propos des représentants du personnel tenus lors des réunions de l'instance, en ce qu'ils contiennent des informations se rapportant à des personnes physiques identifiées ou identifiables, sont des données personnelles au sens de l'article 4, § 1, du RGPD et que leur collecte au moyen d'un enregistrement constitue un traitement au sens du § 2 de ce texte. Or en application de l'article 5, b, du même règlement, les données personnelles doivent être collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes, et ne pas être traitées ultérieurement d'une manière incompatible avec ces finalités.

S'agissant de la collecte et du traitement de données personnelles, dans les précédents litiges dont a été saisie la chambre et à l'occasion desquels elle a fait application des règles du RGPD (hors contentieux sur le droit à la preuve de la discrimination), était en question la licéité des moyens de preuve tirés de l'utilisation par l'employeur des données personnelles qu'il avait collectées pour faire la preuve de la faute reprochée au salarié fondant le licenciement prononcé à son encontre (ainsi l'utilisation de constats et d'attestations réalisés à partir de la captation et du visionnage des images issues d'un système de vidéoprotection : Soc., 21 mai 2025, pourvoi n° 22-19.925 , publié, ou encore l'utilisation d'un constat d'huissier faisant état d'informations provenant des fichiers de journalisation et de leur recoupement avec les messages envoyés de l'adresse IP attribuée au salarié : Soc., 9 avril 2025, pourvoi n° 23-13.159) .

On soulignera qu'au cas présent, le litige se situe en amont, au stade de l'enregistrement litigieux, sans que celui-ci ait été encore utilisé par l'employeur.

Il convient en effet de rappeler que s'il ressort des conclusions d'appel des parties que l'employeur a utilisé les enregistrements de la réunion du CSE du mois d'avril 2023 dans le cadre de procédures initiées contre deux élus du CSE, par une citation directe devant le tribunal de police contre l'un d'entre eux (M. [V]) et une demande d'autorisation de licenciement contre le second (M. [D]), il s'agissait des enregistrements effectués par le CSE dont la société avait obtenu l'accès par ordonnance sur requête (ensuite rétractée) et non des enregistrements litigieux qui sont ceux effectués par l'employeur lui-même à compter du mois de mai 2023.

La chambre appréciera, le cas échéant :

- si, comme il est soutenu, le droit que l'employeur tient des dispositions du code du travail de recourir à l'enregistrement des séances du comité et de ses commissions suffit à caractériser un intérêt légitime au sens de l'article 6, § 1, f, du RGPD, selon lequel le traitement est nécessaire aux fins des intérêts légitimes poursuivis par le responsable du traitement ou par un tiers, peu important le but que poursuit l'employeur en procédant à cet enregistrement ;

- ou si, en application de l'article 6 précité et de l'article 5, § 1, a et b, du même règlement, selon lequel les données à caractère personnel doivent être traitées de manière licite, loyale et transparente au regard de la personne concernée et collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes et ne pas être traitées ultérieurement d'une manière incompatible avec ces finalités, la condition des intérêts légitimes doit être appréciée au regard du respect par l'employeur de la finalité légale de l'enregistrement des séances du CSE.

4.3. Sur la caractérisation du trouble manifestement illicite (huitième branche)

La Cour de cassation exerce un contrôle dit léger sur la notion de trouble manifestement illicite (Ass. plén., 28 juin 1996, pourvoi n° 94-15.935, Bull. 1996, AP, n° 6 ; Ass. plén., 23 juin 2006, pourvoi n° 04-40.289, Bull. 2006, A.P. n° 7 ; Soc., 7 juin 2006, pourvoi n° 04-17.116, Bull. 2006, V, n° 204 ; Soc., 25 janvier 2012, pourvoi n° 10-26.237, Bull. 2012, V, n° 18 ; Soc., 25 septembre 2013, pourvoi n° 12-21.747, Bull. 2013, V, n° 211 ; Soc., 10 décembre 2025, pourvoi n° 24-18.753).

En l'espèce la cour d'appel a retenu qu' « *En procédant aux enregistrements des réunions du CSE et de ses commissions, l'employeur a donc violé le règlement intérieur du CSE et le RGPD et gravement perturbé le fonctionnement du CSE puisque certains de ses membres ont refusé de continuer à y siéger. Il a ainsi commis un trouble manifestement illicite que l'article R.1455-6 du code du travail donne au juge des référés le pouvoir de faire cesser* » (cf., arrêt, p. 5) .

La huitième branche soutient que le refus de siéger aux réunions du CSE en rétorsion à l'exercice par l'employeur du droit à l'enregistrement des réunions qu'il tient de la loi ne saurait caractériser un trouble manifestement illicite.

Pour retenir l'existence d'un trouble manifestement illicite, la cour d'appel a retenu l'illicéité des enregistrements litigieux lesquels avaient perturbé le fonctionnement du comité.

Par conséquent, la réponse à la huitième branche dépendra de celle qui sera apportée aux première et sixième branches du moyen critiquant les motifs de l'arrêt ayant retenu que l'employeur avait enregistré les séances du CSE en violation des articles L. 2315-34 et D. 2315-27 du code du travail et des dispositions du RGPD.

¹Déposé au delà du délai de deux mois prévu par l'article 982 du code de procédure civile

²Les § 3 et 4 de cet article 15 sont relatifs au droit d'accès par la personne concernée à ses données personnelles