

LIBERTÉS ET DROITS FONDAMENTAUX Surveillance des salariés – Géolocalisation du véhicule – Information préalable du salarié - Affichage d'une note de service – Information suffisante (non) – Licenciement sans cause réelle et sérieuse.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES D'ANGERS 25 Juillet 2017
H. contre SAS Adiate (n° RG 16/00.453)

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS

Mme H. a été embauchée le 1^{er} septembre 2011 par contrat de travail à temps partiel et à durée indéterminée en qualité de conductrice accompagnatrice d'enfants handicapés par la société Adiate.

Le 7 janvier 2015, Mme H. a été convoquée à un entretien préalable en vue d'une éventuelle sanction pouvant aller jusqu'au licenciement. Aucune sanction n'a été prononcée.

Cependant, l'employeur a procédé à une modification de ses tournées. Elle s'en est inquiétée auprès de celui-ci, par courrier.

Elle fut alors licenciée par courrier en date du 20 mai 2016 pour avoir « *déclaré volontairement du temps de travail que vous n'effectuez pas* ».

Mme H. a saisi le Conseil de Prud'hommes de céans aux fins de contester son licenciement.

Elle demande à la juridiction prud'homale de :

Dire et juger que son licenciement est non seulement dépourvu de cause réelle et sérieuse mais qu'il est intervenu dans des conditions brutales et vexatoires.

Elle fait valoir essentiellement que :

La société Adiate ne l'a pas informée de l'existence d'un système de géolocalisation sur le véhicule professionnel qu'elle utilisait et que, par ailleurs, les heures de travail qu'elle invoque, sont justifiées comme étant réelles.

De plus, les conditions de son licenciement sont parfaitement abusives.

En défense, la société Adiate demande de :

- Dire et juger que le licenciement prononcé à l'encontre de Mme H. est justifié en fait et en droit,
- Débouter Mme H. de l'ensemble de ses demandes, fins et prétentions,
- Condamner Mme H. entiers dépens de l'instance,
- Condamner Mme H. à verser à la société Adiate la somme de 1.500,00 euros au titre de la demande reconventionnelle.

Elle fait valoir essentiellement que :

La société a valablement et régulièrement licencié Mme H. pour faute, en considération d'une déclaration frauduleuse de temps de travail.

La salariée ne pouvait pas ignorer le système de géolocalisation, car celui-ci était l'objet d'une note de service, affichée dans les locaux de l'entreprise.

DÉCISION DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES :

1° SUR LA CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE DU LICENCIEMENT

EN DROIT, tout licenciement pour un motif personnel doit reposer sur une cause réelle et sérieuse (loi n°73-680 du 13 juillet 1973, Code du travail, article L. 1232-1).

La faute grave est un motif disciplinaire qui permet le licenciement du salarié, en respectant la procédure légale. Elle est privative de l'indemnité de licenciement (Code du travail, article L. 1234-9) et du préavis.

EN L'ESPÈCE, la société Adiate reproche à sa salariée d'avoir intentionnellement déclaré des horaires de travail non effectués et, de cette manière, fraudé l'entreprise sur les rémunérations qu'elle percevait.

Pour soutenir sa thèse, l'entreprise se fonde sur le système de géolocalisation installé dans chaque véhicule à usage professionnel.

Or, il apparaît que les temps de travail faisaient l'objet d'une déclaration personnelle de la salariée, en supplément d'une vérification à l'aide de la géolocalisation du véhicule utilisé.

EN DROIT, est illicite qu'une preuve soit obtenue par l'employeur, à l'insu de son salarié. La preuve de l'information du salarié sur la mise en place d'un système de surveillance repose sur l'employeur. À défaut, la preuve est illicite et irrecevable.

EN L'ESPÈCE, il a été indiqué que la société Adiate avait affiché une note de service en ce sens. Or, cette note de service, à supposer qu'elle existe (ce qui reste à démontrer), est insuffisante, à elle seule, pour prouver que la salariée concernée était informée personnellement de l'existence de ce système, intégré sous le boîtier des commandes du véhicule, donc invisible.

De plus, il n'est pas avéré que Mme H. ait eu connaissance du fait que les temps concernés par les déplacements jusqu'aux lieux de prise en charge des personnes transportées ne constituaient pas du temps de travail.

Enfin, même dans l'hypothèse d'une tentative de fraude de la salariée sur son temps de travail, l'employeur, disposant d'un système de contrôle du temps de travail, pouvait très simplement ne payer que le temps qu'il considérait comme réellement travaillé.

Il sera fait droit à Mme H. et son licenciement ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse.

2° SUR LES CONSÉQUENCES DU LICENCIEMENT

En conséquence de ce qui a été décidé plus avant, il s'ensuit que la salariée doit être rétablie dans ses droits, à savoir que la société Adiate lui doit les sommes suivantes :

- 500,00 euros au titre du préavis,
- 500,00 euros au titre des dommages et intérêts pour le préjudice subi, compte tenu de sa rémunération et de son ancienneté dans l'entreprise,
- 4.000,00 euros au titre de sa perte d'emploi,
- 2.500,00 euros pour l'atteinte à son honneur, qui a été violé du fait de la manœuvre indélégante de son employeur qui lui a imputé une intention frauduleuse non démontrée,
- 3.000,00 euros au titre des arriérés de salaires,
- 300,00 euros d'incidence de congés payés sur arriérés de salaires,
- 300,00 euros pour un reliquat de 13^{ème} mois,
- 81,60 euros pour le reliquat de prime d'ancienneté de 2013,

PAR CES MOTIFS

Dit que le licenciement de Mme H. est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

(M. Galand, prés. – M. Bougnoux, av.)

Note.

Le 25 juillet 2017, le Conseil de prud'hommes d'Angers est venu préciser les obligations incombant à l'employeur en matière d'information des salariés quant à la géolocalisation dont ils font l'objet (1). Dans ce jugement, la salariée, à qui son employeur reprochait d'avoir volontairement déclaré du temps de travail selon lui non effectué, contestait son licenciement pour faute grave.

Dans cette entreprise, les salariés déclaraient eux-mêmes leur temps de travail. Or, la salariée, conductrice accompagnatrice d'enfants handicapés, déclarait ses déplacements jusqu'aux lieux de prise en charge comme constituant du temps de travail effectif. Son employeur, grâce au système de géolocalisation, placé de manière invisible dans le véhicule, a recueilli des données personnelles de la salariée, lui permettant de constater que lesdits déplacements étaient déclarés par la salariée, alors qu'il ne les considérait pas comme du temps de travail effectif.

Le débat, dans cette affaire, a porté sur deux points. D'abord, sur le fait de savoir si les temps de dépla-

(1) Cette obligation d'information du salarié n'est qu'une des obligations pesant sur l'employeur qui envisage de mettre en place un dispositif de surveillance des salariés auquel s'ajoute un traitement automatisé de données à caractère personnel. Dans ce

cas, l'employeur est également tenu d'effectuer une déclaration préalable à la CNIL (loi n°78-17 du 6 janvier 1978, art. 32) et le cas échéant de consulter le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

cement jusqu'aux lieux de prise en charge devaient être déclarés. Ensuite, sur les modalités d'information de la salariée quant à l'existence du dispositif de géolocalisation.

En l'espèce, l'employeur a pu se rendre compte des déclarations prétendument frauduleuses de la salariée au moyen du système de géolocalisation. Or, comme les juges du Conseil de prud'hommes l'ont rappelé, « *est illicite la preuve obtenue par l'employeur à l'insu du salarié. La preuve de l'information du salarié repose sur l'employeur. À défaut, la preuve est illicite et irrecevable* ». Par conséquent, si les données obtenues par l'employeur, lui ayant permis de considérer que la salariée procédait à des déclarations frauduleuses de temps de travail, étaient illicites, alors le licenciement pour faute devait être écarté.

Pour rappel, le Code du travail donne peu de détails quant à l'obligation d'information pesant sur l'employeur. L'article L. 1222-4 indique simplement : « *aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance* ».

Dans une circulaire ancienne, l'administration du travail précisait que l'information pouvait intervenir « *par tout moyen, oral ou écrit, individuel ou collectif* », même s'il « *est recommandé que l'employeur utilise la forme écrite* » (2). Ces indications ouvraient à l'employeur un large choix de moyens d'information, sans que cela soit forcément conforme à la lettre et

à l'objectif des dispositions applicables. Par ailleurs, plusieurs juridictions de fond avaient pu admettre une information par voie collective (note de service, règlement intérieur) (3).

Pourtant, les dispositifs de surveillance portent gravement atteinte aux libertés et à la vie privée du salarié. Une information collective, par exemple par affichage, ou encore par note de service comme dans cette affaire, ne permet pas de véritablement s'assurer que le dispositif de surveillance mis en place a effectivement été porté à la connaissance du salarié.

Le Conseil de prud'hommes ne s'y est pas trompé. En effet, les juges considèrent que l'existence d'une simple note de service est « *insuffisante, à elle seule, pour prouver que la salariée concernée était informée personnellement* ».

Notons toutefois, comme le signalent les juges, que cette précision ne commandait pas l'issue du litige, car l'employeur ne ramenait pas la preuve de l'existence de la note de service dont il se prévalait.

Puisque la preuve de l'information de la mise en place d'un système de géolocalisation n'était pas avérée, les juges ont considéré que la preuve des déclarations frauduleuses de temps de travail était illicite et donc irrecevable. Le licenciement qui en découle est donc sans cause réelle et sérieuse.

Cassandra Acquier,
Conseillère confédérale DLAJ

(2) Circ. DRT 93-10 du 15 mars 1993, II, A, 3.

(3) V. par ex. : CA Besançon, 21 septembre 2004, SNC General Electric Energy Products France c/ G.