

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Le délicat exercice de la collecte d'informations personnelles préalable à un licenciement

Rosier, Karen

Published in:
Bulletin social et juridique

Publication date:
2016

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):
Rosier, K 2016, 'Le délicat exercice de la collecte d'informations personnelles préalable à un licenciement' *Bulletin social et juridique*, numéro 559, pp. 1-2.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Le délicat exercice de la collecte d'informations personnelles préalable à un licenciement

L'obtention de données dans le cadre de la constitution d'un dossier susceptible de justifier un licenciement pour motif grave peut s'avérer délicate. Un arrêt rendu par la Cour du travail de Mons nous paraît mériter l'attention en ce qu'il aborde les questions de valeur probante et de licéité des preuves recueillies par l'employeur et produites pour justifier un licenciement pour motif grave¹.

L'employeur reprochait au travailleur la comptabilisation de frais de déplacement fictifs, la fraude au pointage et l'utilisation abusive d'un téléphone professionnel. Il avait récolté et recoupé une série d'informations provenant du calendrier Outlook du travailleur, des données de pointage et badgeage à l'entrée, des données de *log in* et *log off* du PC utilisé par le travailleur, pour en conclure que les demandes de remboursement de frais de déplacement entre deux sites de travail ne concordaient pas, pour certaines journées, aux données qui permettaient de mettre en doute la réalité de ces déplacements et aux heures de présence déclarées.

La question de la conformité du traitement des données réalisé avec la législation en matière de protection de la vie privée et de protection des données à caractère personnel n'est pas soulevée. La cour constate que les données de badgeage sur lesquelles s'appuie l'employeur pour les confronter à d'autres données et conclure à l'existence de déclarations frauduleuses du travailleur ne sont pas probantes dès lors qu'il a été démontré que le système de contrôle d'accès n'avait pas été systématiquement activé pendant la période concernée. Les données produites concernant l'absence de badgeage certains jours ne permettaient donc pas de faire la preuve de l'absence d'un travailleur sur son lieu de travail.

Par ailleurs, la question du contrôle des communications téléphoniques du travailleur amène la cour à se pencher sur la licéité des preuves recueillies au regard de la protection de la vie privée du travailleur. Il était fait grief au travailleur licencié d'avoir appelé de manière répétée et excessive (près de 5h30 de communications sur un mois) un numéro surtaxé qui correspondait à un service de rencontre pour homosexuels. La particularité était que ces appels avaient été passés à partir d'un poste fixe qui n'était pas celui du travailleur. Il s'agissait de celui d'un bureau occupé principalement par une autre personne, mais les appels étaient passés lorsque cette personne était absente. Constatant un surcoût à la réception de la facture, l'employeur avait cherché à identifier l'auteur des appels. En confrontant les données indiquant la présence du travailleur licencié, l'employeur avait été vérifier dans les relevés d'appels du GSM utilisé par le travailleur

s'il avait déjà appelé ce numéro surtaxé. Fort du constat que deux appels avaient été passés par le travailleur vers ce numéro et après avoir également par ailleurs recueilli des données concernant la consultation de sites internet par ce travailleur que l'employeur associait à ce numéro de téléphone, l'employeur avait estimé disposer d'une connaissance suffisante des faits pour licencier le travailleur pour motif grave.

Sur la forme, la cour va admettre le respect du délai de trois jours sur la base de courriers électroniques attestant des démarches effectuées dans le cadre de l'enquête interne et de la date à laquelle les dernières informations ayant permis à l'employeur de se forger une conviction avaient été recueillies.

Sur le fond, la cour considérera que les actes posés violent le droit au respect de la vie privée du travailleur et la loi sur la protection des données à caractère personnel². Elle constate que si la finalité du contrôle est légitime, et ce, d'autant plus que le règlement de travail interdisait l'usage abusif du téléphone professionnel, il y a défaut d'information préalable concernant le contrôle des données de communications passées via le GSM et le contrôle des données de navigation sur internet. Elle estime également que le contrôle était disproportionné parce que, d'une part, la vérification des données de communication a porté sur une période antérieure au contrôle trop longue et, d'autre part, qu'il y a eu individualisation immédiate des données. Ce dernier point est sans doute inspiré d'une exigence de la CCT n° 81 en matière de contrôle des données de communications³ qui prévoit que lorsque l'employeur effectue un contrôle pour s'assurer du respect des règles d'utilisation qu'il a définies, il ne peut immédiatement individualiser les données. Il doit d'abord procéder à une phase d'avertissement préalable, ce qui n'avait pas été le cas en l'espèce. Relevons toutefois que l'application de la CCT n° 81 au contrôle des données de communications téléphoniques est discutable⁴ et que d'autres décisions n'en font pas application et considèrent que l'employeur, en tant qu'abonné, peut légitimement contrôler les données de communications figurant sur les factures qu'il reçoit⁵.

(suite de la page 1)

La cour conclut donc au caractère illicite de la collecte de la preuve. Quant à la sanction de l'illégalité, la cour fait application de la jurisprudence *Antigone* pour écarter les éléments recueillis concernant les numéros appelés par le travailleur grâce à son GSM. Elle estime que l'illégalité commise entache la fiabilité de la preuve au motif que les recherches effectuées pour confondre le travailleur ont été orientées et n'ont pas visé d'autres travailleurs qui auraient pu potentiellement être impliqués.

Nonobstant les multiples données recueillies et corrélations mises en avant par l'employeur pour tenter d'établir la réalité des manquements reprochés, la cour va donc considérer que le licenciement est irrégulier.

● KAREN ROSIER

*Maître de conférences à la faculté de
droit de l'Université de Namur
Chercheuse au Centre de Recherche Information,
Droit et Société (Crids), Université de Namur
Avocate au barreau de Namur*

- 1 C. trav. Mons, 8^e ch., 10 juin 2015, RG n° 2014/AM/55, inédit.
- 2 Loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel.
- 3 Convention collective de travail n° 81 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communications électroniques.
- 4 Voy. R. ROBERT et K. ROSIER, « Réglementation et contrôle de l'utilisation des technologies de la communication et de l'information sur le lieu du travail », in *Le droit du travail à l'ère du numérique*, Limal, Anthemis, 2011, pp. 283 et s.
- 5 C. trav. Gand, div. Gand, 2^e ch., 12 mai 2014, J.T.T., 2014, p. 320 ; R.W., 2014-2015, liv. 40, p. 1586, Trib. trav. Bruxelles, 3^e ch., 16 septembre 2004, J.T.T., 2005, p. 61 ; C. trav. Liège, 21 mai 2001, J.T.T., 2002, p. 180 ; C. trav. Gand, 22 octobre 2001, J.T.T., 2002, p. 41.