

SOC.

BD4

COUR DE CASSATION

Audience publique du 22 mars 2023

Cassation partielle

M. SOMMER, président

Arrêt n° 266 F-D

Pourvoi n° P 21-24.729

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 22 MARS 2023

M. [L] [R], domicilié [Adresse 2], a formé le pourvoi n° P 21-24.729 contre l'arrêt rendu le 1er septembre 2021 par la cour d'appel d'Amiens (5e chambre prud'homale), dans le litige l'opposant à la société France balayage, société à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Prieur, conseiller référendaire, les observations de la SCP Rocheteau, Uzan-Sarano et Goulet, avocat de M. [R], de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société France balayage, après débats en l'audience publique du 31 janvier 2023 où étaient présents M. Sommer, président, Mme Prieur, conseiller référendaire rapporteur, Mme Mariette, conseiller doyen, et Mme Dumont, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Amiens, 1er septembre 2021), M. [R] a été engagé en qualité de chauffeur, le 11 juin 2004, par la société France balayage.
2. Le 25 janvier 2018, l'employeur lui a notifié une mise à pied disciplinaire, puis le 23 avril 2018, il a été licencié pour faute grave.
3. Contestant ces mesures, le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour contester la sanction disciplinaire et la rupture de son contrat de travail et solliciter diverses sommes consécutives.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en ses deuxième et quatrième branches

Enoncé du moyen

4. Le salarié fait grief à l'arrêt de dire n'y avoir lieu à annulation de la sanction disciplinaire du 25 janvier 2018 et de le débouter de ses demandes indemnitaires à ce titre, alors :

« 2° / que selon l'article L. 1121-1 du code du travail, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ; qu'il ressort de l'article 3 de la délibération de la CNIL n° 2015-165 du 4 juin 2015 que l'utilisation d'un système de géolocalisation est impossible en dehors du temps de travail du conducteur, en particulier lors des trajets effectués entre son domicile et son lieu de travail ou pendant ses temps de pause ; qu'en l'espèce, pour débouter M. [R] de sa demande d'annulation de la mise à pied disciplinaire du 25 janvier 2018, la cour d'appel a retenu qu' "il n'est pas utilement contredit que les allers-retours de M. [R] ont rajouté plus de 250 km par jour au kilométrage du camion et de la fatigue et du risque supplémentaire pour les temps de conduite, alors qu'en tant qu'employeur il lui incombe de respecter une obligation de sécurité, aucun contrôle de sa vie privée n'ayant été mis en place" ; qu'en statuant ainsi, tandis qu'il résultait de ses propres constatations que le système de géolocalisation des balayeuses avait été utilisé comme moyen de traçage de ses déplacements, y compris personnels, et donc en dehors du temps de travail du salarié, la cour d'appel a violé les dispositions susvisées, ensemble les articles 8 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales et L. 1332-2 du code du travail ;

4°/ que selon l'article L. 1121-1 du code du travail, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ; qu'il appartient au juge du fond de procéder à un contrôle de proportionnalité in concreto de la proportionnalité de l'atteinte causée par un dispositif de surveillance du salarié et notamment de géolocalisation au droit du salarié au respect de sa vie privée ; qu'en l'espèce, le salarié dénonçait le caractère en tout état de cause disproportionné de la surveillance par géolocalisation dont il avait fait l'objet et qui avait servi de fondement à la sanction disciplinaire contestée, dès lors, d'une part, que les déplacements litigieux étaient motivés par le fait que l'employeur imposait au salarié des déplacements pour se rendre sur des chantiers éloignés l'obligeant à découcher en lui interdisant de rejoindre son domicile mais aussi d'utiliser son véhicule professionnel pour rejoindre une "zone de confort" alors que son véhicule personnel était resté à l'entrepôt et que son véhicule professionnel ne comportait pas de nécessaire de toilette, et que, d'autre part, l'argument de sécurité mis en avant par l'employeur était injustifié dès lors qu'il lui appartenait de ne pas envoyer, de manière aussi fréquente, le salarié sur des chantiers aussi éloignés l'obligeant à découcher aussi souvent sans disposer de lieux de commodités; qu'en se déterminant comme elle l'a fait, au seul motif que le système de contrôle de géolocalisation aurait été justifié par un contrôle du kilométrage en

lien avec l'obligation de sécurité de l'employeur, sans procéder à aucun contrôle de proportionnalité de l'atteinte portée à la vie personnelle du salarié au regard du but légitime censément poursuivi, la cour d'appel a violé les articles 6 et 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu les 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 et L. 1121-1 du code du travail :

5. D'abord, selon l'article L. 1121-1 du code du travail, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

6. Ensuite, il résulte des articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, que l'illicéité d'un moyen de preuve portant atteinte à la vie privée d'un salarié n'entraîne pas nécessairement son rejet des débats, le juge devant apprécier si l'utilisation de cette preuve a porté atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit au respect de la vie privée du salarié et le droit à la preuve, lequel peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie privée du salarié à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi.

7. Pour dire n'y avoir lieu à annulation de la sanction disciplinaire du 25 janvier 2018, l'arrêt relève d'abord que l'employeur reproche au salarié d'avoir utilisé, le 16 novembre 2017 alors qu'il était affecté sur un chantier à [Localité 3] (77), le véhicule professionnel en fin de journée pour se rendre [Adresse 8] à [Localité 4] (77) sans commodités et à plus de 19 kilomètres de son chantier, alors qu'il lui était loisible de passer par le dépôt [Adresse 9] à [Localité 7] (77) pour son confort (douche, toilettes...), cette situation s'étant répétée à plusieurs reprises, notamment les 23 et 29 novembre 2017 puis du 11 au 14 décembre 2017 inclus, dates auxquelles il était affecté sur un chantier à [Localité 5] (95) et s'était rendu à chaque fois en fin de journée avec le véhicule [Adresse 8] à [Localité 4] (77) sans commodités et à plus de 18 kilomètres, sans passer par le dépôt [Adresse 9] à [Localité 7] (77) pour son confort (douche, toilettes...), alors que le lendemain son chantier se situait de nouveau à [Localité 5] (95) et qu'à 11 kilomètres se trouvait le relais Total de [Localité 6] (93) avec toutes commodités.

8. L'arrêt retient ensuite qu'il n'est pas utilement contredit que les allers-retours du salarié ont rajouté plus de 250 km par jour au kilométrage du camion et de la fatigue et du risque supplémentaires pour les temps de conduite, alors qu'en tant qu'employeur il lui incombe de respecter une obligation de sécurité, aucun contrôle de sa vie privée n'ayant été mis en place.

9. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la collecte des données de localisation effectuée par l'employeur à l'aide du système de géolocalisation installé sur le véhicule professionnel mis à disposition du salarié, destiné à la protection contre le vol et la vérification du kilométrage, avait été utilisé par celui-ci pour surveiller le salarié et contrôler sa localisation en dehors de son temps de travail, ce dont il résultait que l'employeur avait porté atteinte à sa vie privée et que ce moyen de preuve tiré de la géolocalisation était illicite et, dès lors, les prescriptions énoncées au paragraphe 6 du présent arrêt invocables, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Et sur le second moyen, pris en ses première et deuxième branches

Enoncé du moyen

10. Le salarié fait grief à l'arrêt de dire fondé sur une faute grave le licenciement prononcé et de le débouter de ses demandes indemnitaires à ce titre, alors :

«1°/ que le défaut de réponse à conclusions équivaut à un défaut de motifs ; que M. [R] faisait valoir qu'en application de l'article L. 1121-1 du code du travail, le fait que l'employeur l'oblige à découcher sur son lieu de chantier ou à proximité immédiate d'une zone de confort, l'empêchant de rentrer quotidiennement à son domicile, tandis que l'employeur pouvait affecter les salariés sur des chantiers moins éloignés de leur dépôt d'origine afin d'y retrouver leur véhicule personnel et, ce faisant, l'empêchait de se rendre auprès de sa mère gravement malade, n'était pas justifié par la nature de la tâche à accomplir ni proportionné au but recherché et qu'en conséquence, le licenciement pour faute grave, prononcé en raison d'un tel refus, méconnaissant ainsi son droit au respect de sa vie personnelle et familiale, était nul ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que "l'indemnité forfaitaire de déplacement n'était ni contractuellement ni conventionnellement prévue" ; qu'en retenant, pour débouter M. [R] de ses demandes au titre du licenciement nul, que "le fait pour un salarié de ne pas respecter sciemment les consignes de son employeur dont il avait connaissance, générant des frais supplémentaires dans l'entretien des véhicules mis à disposition à raison d'un kilométrage supplémentaire (1 553 km au lieu de 252 km), se mettant dans une situation potentielle de danger à raison des heures de conduite supplémentaires et de la fatigue accumulée, alors même qu'il avait fait l'objet de précédentes sanctions disciplinaires et qu'il avait bénéficié d'une formation sur le risque routier professionnel constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement du fait de la violation délibérée des procédures internes et de la perte de confiance de l'employeur dans le sérieux du salarié à accomplir ses tâches professionnelles, faute suffisamment grave au vu de leur répétition, peu important le motif excipé pour empêcher le maintien de la relation de travail même durant le temps limité du préavis", la cour d'appel n'a pas répondu aux conclusions du salarié qui faisait valoir que son licenciement pour faute grave avait été prononcé en méconnaissance de son droit au respect de sa vie personnelle et familiale et que l'obligation qui lui avait été faite par l'employeur de découcher sur son lieu de chantier ou à proximité d'une zone de confort, l'empêchant de rentrer quotidiennement à son domicile pour se rendre auprès de sa mère gravement malade, n'était pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but poursuivi ; qu'elle a, ce faisant, méconnu les dispositions de l'article 455 du code de procédure civile ;

2°/ que selon l'article L. 1121-1 du code du travail, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ; qu'en déboutant M. [R] de ses demandes au titre du licenciement nul, au motif inopérant qu' "il n'est pas utilement contredit que les allers-retours de M. [R] ont rajouté plus de 250 km par jour au kilométrage du camion et de la fatigue et du risque supplémentaire pour les temps de conduite alors qu'en tant qu'employeur il lui incombe de respecter une obligation de sécurité, aucun contrôle de sa vie privée n'ayant été mis en place", sans rechercher si ce contrôle était justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé, ensemble les articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1121-1 du code du travail :

11. Selon ce texte, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

12. Pour dire le licenciement fondé sur une faute grave et débouter le salarié de ses demandes, l'arrêt retient qu'il ne conteste pas la matérialité des faits fautifs énoncés mais soutient qu'ils ne justifient pas un licenciement dans le contexte où il devait impérativement rentrer quotidiennement au domicile de sa mère dont l'état de santé nécessitait sa présence, versant les pièces médicales corroborant ses dires.

13. Il ajoute que le salarié était soumis contractuellement à des déplacements, bénéficiant ainsi d'avril 2017 à avril 2018 d'indemnités forfaitaires de déplacement pour un montant de 5 122,07 euros, soit une moyenne de neuf découchés par mois, et que la seule interdiction posée était l'utilisation du véhicule professionnel à des fins personnelles en se rendant sur un autre lieu que le dépôt ou une station-service comportant des commodités. Il retient encore qu'il n'a pas sollicité préalablement l'autorisation de son employeur de pouvoir se rendre quotidiennement au domicile de sa mère durant les déplacements avec le véhicule de service ou l'aménagement de son poste de travail ou la prise de congés pour pouvoir

s'occuper de cette dernière et ne justifie pas de sa situation familiale ou personnelle et les démarches initiées pour une telle prise en charge.

14. Il en déduit que le fait pour le salarié de ne pas respecter sciemment les consignes de son employeur dont il avait connaissance, générant des frais supplémentaires dans l'entretien des véhicules mis à disposition à raison d'un kilométrage supplémentaire, se mettant dans une situation potentielle de danger à raison des heures de conduite supplémentaires et de la fatigue accumulée, alors même qu'il avait fait l'objet de précédentes sanctions similaires et qu'il avait bénéficié d'une formation sur le risque routier professionnel, constitue une faute suffisamment grave au vu de leur répétition, peu important le motif excipé, pour empêcher le maintien de la relation de travail.

15. En se déterminant ainsi, sans rechercher, comme il lui était demandé, si l'obligation faite au salarié de découcher sur son lieu de chantier ou à proximité immédiate d'une zone de confort, l'empêchant de rentrer quotidiennement chez lui après les heures de travail, pour se rendre auprès de sa mère gravement malade, et le contrôle de sa localisation en dehors du temps de travail ne portaient pas atteinte aux droits du salarié à une vie personnelle et familiale et si une telle atteinte pouvait être justifiée par la tâche à accomplir et était proportionnée au but recherché, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit n'y avoir lieu à annulation de la sanction disciplinaire du 25 janvier 2018, dit fondé sur une faute grave le licenciement prononcé et déboute M. [R] de ses demandes indemnitaires à ces titres et dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile au bénéfice de l'une ou l'autre partie pour l'ensemble de la procédure et dit que chaque partie conservera la charge de ses propres dépens de première instance et d'appel, l'arrêt rendu le 1er septembre 2021, entre les parties, par la cour d'appel d'Amiens ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Douai ;

Condamne la société France balayage aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société France balayage et la condamne à payer à M. [R] la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-deux mars deux mille vingt-trois.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Rocheteau, Uzan-Sarano et Goulet, avocat aux Conseils, pour M. [R]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

M. [R] fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit n'y avoir lieu à annulation de la sanction disciplinaire du 25 janvier 2018 et de l'AVOIR débouté de ses demandes indemnitaires à ce titre ;

1) ALORS QUE selon l'article L. 1121-1 du code du travail, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ; que la lettre de notification d'une sanction disciplinaire fixe les limites du litige ; qu'un système de géolocalisation ne peut être utilisé par l'employeur pour d'autres finalités que celles qui ont été déclarées auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, et portées à la connaissance des salariés ; que la cour d'appel a estimé que la mise en place du système de contrôle de géolocalisation porté à la connaissance du salarié

était justifié par la nécessité de pouvoir localiser le véhicule en cas de vol et de connaître le kilométrage effectué ; que M. [R] avait expressément fait valoir que l'employeur avait fait une utilisation détournée du dispositif de géolocalisation, non pas pour vérifier les kilométrages effectués mais pour « tracer » le salarié et lui reprocher une utilisation di véhicule autre que celle souhaitée par l'employeur (conclusions d'appel de M. [R], p. 11 et 12, prod.) ; qu'en déboutant M. [R] de sa demande d'annulation de la mise à pied disciplinaire du 25 janvier 2018, au motif inopérant qu'« il n'est pas utilement contredit que les allers-retours de M. [R] ont rajouté plus de 250 km par jour au kilométrage du camion et de la fatigue et du risque supplémentaire pour les temps de conduite alors qu'en tant qu'employeur il lui incombe de respecter une obligation de sécurité, aucun contrôle de sa vie privée n'ayant été mis en place », sans faire ressortir que l'utilisation du contrôle faite par l'employeur pour sanctionner le salarié était conforme à la finalité du dispositif déclaré, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1121-1 et L. 1332-2 du code du travail, ensemble l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales ;

2) ALORS QUE selon l'article L. 1121-1 du code du travail, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ; qu'il ressort de l'article 3 de la délibération de la CNIL n° 2015-165 du 4 juin 2015 que l'utilisation d'un système de géolocalisation est impossible en dehors du temps de travail du conducteur, en particulier lors des trajets effectués entre son domicile et son lieu de travail ou pendant ses temps de pause ; qu'en l'espèce, pour débouter M. [R] de sa demande d'annulation de la mise à pied disciplinaire du 25 janvier 2018, la cour d'appel a retenu qu'« il n'est pas utilement contredit que les allers-retours de M. [R] ont rajouté plus de 250 km par jour au kilométrage du camion et de la fatigue et du risque supplémentaire pour les temps de conduite, alors qu'en tant qu'employeur il lui incombe de respecter une obligation de sécurité, aucun contrôle de sa vie privée n'ayant été mis en place » ; qu'en statuant ainsi, tandis qu'il résultait de ses propres constatations que le système de géolocalisation des balayeuses avait été utilisé comme moyen de traçage de ses déplacements, y compris personnels, et donc en dehors du temps de travail du salarié, la cour d'appel a violé les dispositions susvisées, ensemble les articles 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme et des libertés fondamentales et L. 1332-2 du code du travail ;

3) ALORS QUE, selon l'article L. 1121-1 du code du travail, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ; que le dispositif de géolocalisation peut avoir pour finalité accessoire le suivi du temps de travail, lorsque ce suivi ne peut être réalisé par un autre moyen ; qu'en l'espèce, en déboutant M. [R] de sa demande d'annulation de la mise à pied disciplinaire du 25 janvier 2018, au motif inopérant qu'« il n'est pas utilement contredit que les allers-retours de M. [R] ont rajouté plus de 250 km par jour au kilométrage du camion et de la fatigue et du risque supplémentaire pour les temps de conduite alors qu'en tant qu'employeur il lui incombe de respecter une obligation de sécurité, aucun contrôle de sa vie privée n'ayant été mis en place », sans faire ressortir que l'employeur avait besoin de la géolocalisation pour le suivi du temps de travail des distributeurs et qu'aucun autre moyen moins intrusif dans la vie privée des distributeurs n'était possible, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de la disposition susvisée, ensemble les articles 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme et des libertés fondamentales et L. 1332-2 du code du travail ;

4) ALORS QUE selon l'article L. 1121-1 du code du travail, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ; qu'il appartient au juge du fond de procéder à un contrôle de proportionnalité in concreto de la proportionnalité de l'atteinte causée par un dispositif de surveillance du salarié et notamment de géolocalisation au droit du salarié au respect de sa vie privée ; qu'en l'espèce, le salarié dénonçait le caractère en tout état de cause disproportionné de la surveillance par géolocalisation dont il avait fait l'objet et qui avait servi de fondement à la sanction disciplinaire contestée, dès lors, d'une part, que les déplacements litigieux étaient motivés par le fait que l'employeur imposait au salarié des déplacements pour se rendre sur des chantiers éloignés l'obligeant à découcher en lui interdisant de rejoindre son domicile mais aussi d'utiliser son véhicule professionnel pour rejoindre une « zone de confort » alors que son véhicule personnel était resté à l'entrepôt et que son véhicule professionnel ne comportait pas de nécessaire de toilette, et que, d'autre part, l'argument de sécurité mis en avant par l'employeur était injustifié dès lors qu'il lui appartenait de ne pas envoyer, de manière aussi fréquente, le salarié sur des chantiers aussi éloignés l'obligeant à découcher aussi souvent sans disposer de lieux de commodités (cf. conclusions d'appel de M. [R], p. 11 et 12) ; qu'en se déterminant comme elle l'a fait, au seul motif que le système de contrôle de géolocalisation aurait

été justifié par un contrôle du kilométrage en lien avec l'obligation de sécurité de l'employeur, sans procéder à aucun contrôle de proportionnalité de l'atteinte portée à la vie personnelle du salarié au regard du but légitime censément poursuivi, la cour d'appel a violé les articles 6 et 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail ;

5) ALORS en toute hypothèse QUE tout jugement doit être motivé ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a débouté M. [R] de sa demande d'annulation de la mise à pied disciplinaire du 25 janvier 2018, au motif péremptoire que « les allers-retours de Monsieur [R] ont rajouté plus de 250 km par jour au kilométrage du camion » ; qu'en se déterminant ainsi, sans préciser, ni a fortiori analyser les pièces sur lesquelles elle fondait une telle affirmation, la cour d'appel a privé sa décision de motifs, en violation de l'article 455 du code de procédure civile ;

SECOND MOYEN DE CASSATION

M. [R] fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit fondé sur une faute grave le licenciement prononcé et de l'AVOIR débouté de ses demandes indemnitaires à ce titre ;

1) ALORS QUE le défaut de réponse à conclusions équivaut à un défaut de motifs ; que M. [R] faisait valoir qu'en application de l'article L. 1121-1 du code du travail, le fait que l'employeur l'oblige à découcher sur son lieu de chantier ou à proximité immédiate d'une zone de confort, l'empêchant de rentrer quotidiennement à son domicile, tandis que l'employeur pouvait affecter les salariés sur des chantiers moins éloignés de leur dépôt d'origine afin d'y retrouver leur véhicule personnel et, ce faisant, l'empêchait de se rendre auprès de sa mère gravement malade, n'était pas justifié par la nature de la tâche à accomplir ni proportionné au but recherché et qu'en conséquence, le licenciement pour faute grave, prononcé en raison d'un tel refus, méconnaissant ainsi son droit au respect de sa vie personnelle et familiale, était nul ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que « l'indemnité forfaitaire de déplacement n'était ni contractuellement ni conventionnellement prévue » ; qu'en retenant, pour débouter M. [R] de ses demandes au titre du licenciement nul, que « le fait pour un salarié de ne pas respecter sciemment les consignes de son employeur dont il avait connaissance, générant des frais supplémentaires dans l'entretien des véhicules mis à disposition à raison d'un kilométrage supplémentaire (1.553 km au lieu de 252 km), se mettant dans une situation potentielle de danger à raison des heures de conduite supplémentaires et de la fatigue accumulée, alors même qu'il avait fait l'objet de précédentes sanctions disciplinaires et qu'il avait bénéficié d'une formation sur le risque routier professionnel constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement du fait de la violation délibérée des procédures internes et de la perte de confiance de l'employeur dans le sérieux du salarié à accomplir ses tâches professionnelles, faute suffisamment grave au vu de leur réitération, peu important le motif excipé pour empêcher le maintien de la relation de travail même durant le temps limité du préavis », la cour d'appel n'a pas répondu aux conclusions du salarié qui faisait valoir que son licenciement pour faute grave avait été prononcé en méconnaissance de son droit au respect de sa vie personnelle et familiale et que l'obligation qui lui avait été faite par l'employeur de découcher sur son lieu de chantier ou à proximité d'une zone de confort, l'empêchant de rentrer quotidiennement à son domicile pour se rendre auprès de sa mère gravement malade, n'était pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but poursuivi ; qu'elle a, ce faisant, méconnu les dispositions de l'article 455 du code de procédure civile ;

2) ALORS QUE selon l'article L. 1121-1 du code du travail, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ; qu'en déboutant M. [R] de ses demandes au titre du licenciement nul, au motif inopérant qu'« il n'est pas utilement contredit que les allers-retours de M. [R] ont rajouté plus de 250 km par jour au kilométrage du camion et de la fatigue et du risque supplémentaire pour les temps de conduite alors qu'en tant qu'employeur il lui incombe de respecter une obligation de sécurité, aucun contrôle de sa vie privée n'ayant été mis en place », sans rechercher si ce contrôle était justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé, ensemble les articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

3) ALORS QUE selon l'article L. 1121-1 du code du travail, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ; qu'il ressort de l'article 3 de la délibération de la CNIL n° 2015-165 du 4 juin 2015 que

l'utilisation d'un système de géolocalisation est impossible en dehors du temps de travail du conducteur, en particulier lors des trajets effectués entre son domicile et son lieu de travail ou pendant ses temps de pause ; qu'en l'espèce, pour débouter M. [R] de ses demandes au titre du licenciement nul, la cour d'appel a retenu qu'« il n'est pas utilement contredit que les allers-retours de M. [R] ont rajouté plus de 250 km par jour au kilométrage du camion et de la fatigue et du risque supplémentaire pour les temps de conduite alors qu'en tant qu'employeur il lui incombe de respecter une obligation de sécurité, aucun contrôle de sa vie privée n'ayant été mis en place » ; qu'en statuant ainsi, tandis qu'il résultait de ses propres constatations que le système de géolocalisation des balayeuses avait été utilisé comme moyen de traçage de ses déplacements, y compris personnels, et donc en dehors du temps de travail du salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions susvisées, ensemble les articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

4) ALORS QUE, selon l'article L. 1121-1 du code du travail, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ; que le dispositif de géolocalisation peut avoir pour finalité accessoire le suivi du temps de travail, lorsque ce suivi ne peut être réalisé par un autre moyen ; qu'il ressort des propres constatations de l'arrêt que le dispositif de géolocalisation de la société France Balayage peut, suivant la déclaration faite par l'employeur à la CNIL, « notamment être utilisé par l'entreprise pour contrôler la durée du travail, le respect du temps de repos ainsi que les déplacements des salariés » ; qu'en l'espèce, en déboutant M. [R] de sa demande d'annulation de la mise à pied disciplinaire du 25 janvier 2018, au motif inopérant qu'« il n'est pas utilement contredit que les allers-retours de M. [R] ont rajouté plus de 250 km par jour au kilométrage du camion et de la fatigue et du risque supplémentaire pour les temps de conduite alors qu'en tant qu'employeur il lui incombe de respecter une obligation de sécurité, aucun contrôle de sa vie privée n'ayant été mis en place », sans faire ressortir que l'employeur avait besoin de la géolocalisation pour le suivi du temps de travail des distributeurs et qu'aucun autre moyen moins intrusif dans la vie privée des distributeurs n'était possible, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de la disposition susvisée, ensemble les articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

5) ALORS QUE selon l'article L. 1121-1 du code du travail, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ; qu'il appartient au juge du fond de procéder à un contrôle de proportionnalité in concreto de la proportionnalité de l'atteinte causée par un dispositif de surveillance du salarié et notamment de géolocalisation au droit du salarié au respect de sa vie privée ; qu'en l'espèce, le salarié faisait valoir que les déplacements personnels avec son véhicule professionnel qui lui étaient reprochés par le biais de l'utilisation du système de géolocalisation avaient pour objet de lui permettre de regagner son domicile sur la période litigieuse pour s'occuper de sa mère gravement malade – et qui décèdera d'ailleurs peu de temps après-, et ce tandis que l'employeur lui imposait, en l'envoyant trop fréquemment sur des chantiers très éloignés, des découchages excessifs ; qu'en se déterminant comme elle l'a fait, après avoir constaté que le salarié excipait – avec des justificatifs- de l'état de santé de sa mère nécessitant sa présence – celle-ci décédant le 5 avril 2018-, au motif que le salarié n'avait pas sollicité préalablement l'autorisation de pouvoir se rendre à son domicile durant les déplacements avec ses véhicules de service ou l'aménagement de son poste de travail, sans procéder au nécessaire contrôle de la proportionnalité des mesures de géolocalisation fondant le licenciement pour faute grave au regard du motif familial impérieux du salarié, la cour d'appel a violé les articles 6 et 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ensemble les articles L. 1235-1, L. 1235-3 et L. 1234-1 du code du travail ;

6) ALORS QUE la faute grave est celle qui empêche le maintien du salarié dans l'entreprise ; qu'en estimant que, quand bien même le salarié excipait de l'état de santé de sa mère nécessitant sa présence, celle-ci décédant le 5 avril 2018, les déplacements personnels pour rejoindre son domicile avec le véhicule professionnel, identifiés grâce à l'utilisation du système de géolocalisation, justifiait son licenciement pour faute grave dès lors que le salarié avait sciemment et de manière réitérée méconnu les consignes de l'employeur, sans avoir sollicité préalablement l'autorisation de rejoindre son domicile ou un aménagement de poste, la cour d'appel a violé l'article L. 1234-1 du code du travail.