Image not found or type unknown

Géolocalisation : pas de géolocalisation pour contrôler la durée du travail des salariés

Actualité législative publié le **22/01/2018**, vu **2558 fois**, Auteur : CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille

L'utilisation par un employeur d'un système de géolocalisation pour contrôler la durée du travail de ses salariés n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen (CE 15/12/2017, n°403776)

C'est ce que de vient de trancher le Conseil d'Etat.

En 2012, la société Odeolis, a équipé les véhicules utilisés par ses techniciens itinérants de dispositifs de géolocalisation en temps réel afin, notamment, de mieux planifier ses interventions.

Ces dispositifs permettent de collecter diverses données relatives, notamment, au temps de travail des salariés ou aux incidents et évènements de conduite.

Par une décision du 27 juillet 2016, la présidente de la CNIL a, mis en demeure la société d'adopter un certain nombre de mesures afin de faire cesser les manquements constatés à diverses dispositions de la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

La société a demandé l'annulation pour excès de pouvoir de cette décision en tant qu'elle la met en demeure de cesser de traiter les données issues de l'outil de géolocalisation afin de contrôler le temps de travail des salariés.

Dans un arrêt du 15 décembre 2017, n°403776**, le Conseil d'Etat a rejeté la demande de la société.**

Il résulte de ces dispositions que l'utilisation par un employeur d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail de ses salariés n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, fût-il moins efficace que la géolocalisation.

En dehors de cette hypothèse, la collecte et le traitement de telles données à des fins de contrôle du temps de travail doivent être regardés comme excessifs au sens du 3° de l'article 6 de la loi du 6 janvier 1978.

Enfin, le Conseil d'Etat relève que « **si la décision attaquée prescrit à la société requérante de cesser de traiter les données collectées par l'outil de géolocalisation pour contrôler le temps de travail des salariés, elle ne lui interdit pas de traiter ces données en vue de procéder à la facturation des prestations à ses clients** ».

Le Conseil d’Etat rappelle qu’aux termes de l'article 6 de la loi du 6 janvier 1978 : " Un traitement ne peut porter que sur des données à caractère personnel qui satisfont aux conditions suivantes : /1° Les données sont collectées et traitées de manière loyale et licite (...) / 3° Elles sont adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées et de leurs traitements ultérieurs... ".

Aux termes de 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 ".

Dès lors, la circonstance que la société ne disposerait d'aucun autre moyen pour déterminer avec certitude le temps des interventions de ses employés et pour établir sur ce fondement les factures pour ses clients est sans incidence sur la légalité de la décision attaquée.

Le Conseil d’Etat relève que s'agissant du traitement des données collectées à des fins de contrôle du temps de travail, si la société fournit des exemples d'employés licenciés grâce à ces informations qui attestent des facilités offertes par la géolocalisation, il ressort des pièces du dossier qu'elle dispose d'autres moyens, notamment des documents déclaratifs mentionnés dans la décision attaquée, pour contrôler le temps de travail des employés.

Source Conseil d’Etat 15 décembre 2017

http://www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CE/decision/2017-12-15/403776

Frédéric CHHUM, Avocats à la Cour (Paris et Nantes)

. Paris : 4 rue Bayard 75008 Paris - Tel: 01 42 56 03 00 ou 01 42 89 24 48
. Nantes : 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes - Tel: 02 28 44 26 44

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

Blog : www.chhum-avocats.fr

http://twitter.com/#!/fchhum

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés