Image not found or type unknown

La mise en place d'un dispositif de géolocalisation

publié le **06/01/2014**, vu **13073 fois**, Auteur : Adrien LANCIAUX

Présentatuion des onditions de mise en place d'un dispositif de géolocalisation.

La géolocalisation permet de contrôler l'activité des salariés « itinérants » en suivant leur position géographique grâce à la localisation d'objets dont ils ont l'usage (badge, téléphone mobile) ou à la localisation des véhicules qui leur sont confiés. De nombreux argumentaires de vente de systèmes de géolocalisation insistent sur la possibilité pour les employeurs de contrôler la durée du travail, et d'en tirer toutes conclusions utiles. La jurisprudence a mis fin à ces aspirations. Avant tout propos, rappelons que la géolocalisation doit être distinguée des chronotachygraphes. Ces derniers permettent d'enregistrer la vitesse, les temps de conduite, les temps d'attente, etc. Ils sont obligatoirement mis en place dans les véhicules routiers qui transportent des personnes ou des marchandises. Par conséquent, concernant ces dispositifs la problématique de la validité de la surveillance des chauffeurs routiers ne se posent pas. En raison de leur fonction, les chauffeurs routiers sont en charge d'une prestation directement liée à l'utilisation d'un véhicule. Dès lors, même si un dispositif de géolocalisation vient compléter le chronotachygraphe, cela ne peut être considéré comme pouvant porter atteinte à leur liberté d'aller et venir ou à leur vie privée. En revanche, lorsque ce système est mis en place dans les véhicules des salariés pour lesquels l'utilisation d'un véhicule n'est qu'un moyen d'accomplir leurs missions, il peut facilement dévier en moyen de filature électronique des salariés. Une telle surveillance se justifie par le pouvoir de direction de l'employeur, pour lequel il est impératif de surveiller ses salariés afin de s'assurer qu'ils exécutent leur prestation de travail de bonne foi. Toutefois, ce système étant particulièrement intrusif, le recours à ce type de dispositifs est encadré par la CNIL (Paragraphe 1) et par la jurisprudence (Paragraphe 2).

Paragraphe 1. L'encadrement de la géolocalisation par la CNIL

Les prescriptions de la CNIL en la matière sont inscrites dans la délibération du 16 mars 2006 *« portant adoption d'une recommandation relative à la mise en œuvre de dispositifs destinés à géolocaliser les véhicules automobiles utilisés par les employés d'un organisme privé ou public**[1]*. Il est aisé de relever l'existence de deux grandes conditions. La première consiste à respecter les conditions de mise en place du dispositif (A). La deuxième condition implique le respect de formalités préalables (B).

A. Les conditions de mise en place du dispositif de géolocalisation

En raison du caractère intrusif des dispositifs traitant la donnée de géolocalisation des véhicules et des informations qui peuvent y être associées, la CNIL estime que la mise en œuvre de tels dispositifs n'est admissible que dans le cadre de certaines finalités[2]. On y retrouve ainsi des impératifs de sécurité. C'est le cas lorsque le dispositif est mis en place afin de veiller à *« la sûreté ou la sécurité de l'employé lui-même ou des marchandises ou véhicules dont il a la charge (travailleurs isolés, transports de fonds et de valeurs, etc.) ».* D'autres objectifs permettent

d’avoir recours à la géolocalisation. On y retrouve les impératifs d’optimisation de l’entreprise et de suivi. Ainsi, la volonté de trouver *« une meilleure allocation des moyens pour des prestations à accomplir en des lieux dispersés, (interventions d'urgence, chauffeurs de taxis, flottes de dépannage, etc.) »* est un objectif légitime. C’est aussi le cas pour *« le suivi et la facturation d'une prestation de transport de personnes ou de marchandises ou d'une prestation de services directement liée à l'utilisation du véhicule (ramassage scolaire, nettoyage des accotements, déneigement routier, patrouilles de service sur le réseau routier, etc.) »*. Le suivi du temps de travail peut également justifier sa mise en œuvre, mais uniquement lorsqu’il ne peut être réalisé par d'autres moyens. En revanche, l'utilisation d'un système de géolocalisation ne saurait être justifiée lorsqu'un employé dispose d'une liberté dans l'organisation de ses déplacements (visiteurs médicaux, VRP, etc.). L’employeur qui déclare à la CNIL la mise en place d’un dispositif de géolocalisation pour telle ou telle finalité doit respecter sa déclaration. D’autre part, l'utilisation d'un dispositif de géolocalisation ne doit pas conduire à un contrôle permanent du salarié concerné. C'est pourquoi la CNIL recommande que les employés aient la possibilité de désactiver cette fonction des véhicules à l'issue de leur temps de travail, notamment lorsque ces derniers peuvent être utilisés à des fins privées. Notons que les salariés investis d'un mandat électif ou syndical ne doivent pas faire l'objet d'une opération de localisation lorsqu'ils agissent dans le cadre de l'exercice de leur mandat**.** Outre le fait que la mise en place d’un dispositif doit répondre à certaines finalités, il est impératif de respecter certaines formalités préalables.

B. Le respect de formalités préalables

La première formalité consiste pour l’employeur à informer et à consulter les institutions représentatives du personnel. *« Le responsable du traitement doit procéder, conformément aux dispositions du code du travail et à la législation applicable aux trois fonctions publiques, à l'information et à la consultation des instances représentatives du personnel avant la mise en œuvre d'un dispositif de géolocalisation des employés. »****[3]****.* Les salariés concernés devront faire l’objet d’une information individuelle préalable à la mise en œuvre du traitement[4]. En outre, il s’agira de leur communiquer *« la finalité ou des finalités poursuivie(s) par le traitement de géolocalisation, les catégories de données de localisation traitées, la durée de conservation des données de géolocalisation les concernant, les destinataires ou catégories de destinataires des données »****[5]**. L’employeur doit également mentionner l’existence d’un droit d’accès, de rectification et d’opposition des données et les modalités d’exercice de ce droit.

Lorsque la mise en place de la géolocalisation met en œuvre des procédés informatiques, l’employeur doit effectuer une déclaration auprès de la CNIL. Lorsque le traitement des données répond aux conditions définies par la norme n° 06-067 du 16 mars 2006, il s’agira de la procédure de déclaration simplifiée prévue par la loi. L'accomplissement de ces formalités doit être effectué par l'employeur ou le responsable de l'organisme qui met en œuvre le système de géolocalisation. Lorsqu’elle ne répond pas aux normes précédemment édictées, il reviendra à l’employeur d’effectuer une déclaration dite « normale » conformément à l’article 23 de la loi du 6 janvier 1978.

Les informations obtenues par le biais de ce système doivent faire l’objet d’un tri. Il s’agit de ne collecter qu’un certain type de données. En outre, *« les données collectées dans le cadre de la mise en œuvre d'un dispositif de géolocalisation des véhicules doivent être adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles le traitement est mis en œuvre »*. L'article 2 de la directive 2002/58/CE du 12 juillet 2002 dite "Vie privée et communications électroniques" définie les "données de localisation comme *« toutes les données traitées dans un réseau de communications électroniques indiquant la position géographique de l'équipement terminal d'un utilisateur d'un service de communications électroniques accessible au public ».* La directive 2009/136/CE du Parlement européen et du Conseil du 25 novembre 2009 dit "Paquet Télécom"[6] est venue élargir la définition des "données de localisation". Il s’agit désormais de *« toutes les données traitées dans un réseau de communications électroniques ou par un service de communications électroniques indiquant la position géographique de l'équipement terminal d'un*

Copyright © 2025 Legavox.fr - Tous droits réservés

utilisateur d'un service de communications électroniques accessible au public ».

Les données collectées ne peuvent être stockées *ad vitam aeternam. « Les données relatives à la localisation d'un employé ne peuvent être conservées que pour une durée pertinente au regard de la finalité du traitement qui a justifié cette géolocalisation »*. A ce titre, la CNIL estime qu'une durée de conservation de deux mois paraît proportionnée. Néanmoins il est possible que les données soient conservées pour une période supérieure « *si cela est rendue nécessaire soit dans un objectif d'historique des déplacements à des fins d'optimisation des tournées, soit à des fins de preuve des interventions effectuées lorsqu'il n'est pas possible de rapporter la preuve de cette intervention par un autre moyen ».*A noter que dans le cadre du suivi du temps de travail, seules les données relatives aux horaires effectués peuvent être conservées pour une durée de cinq ans.

L'accès aux données de géolocalisation doit être limité aux seules personnes qui, dans le cadre de leur fonction, peuvent légitimement en avoir connaissance au regard de la finalité du dispositif (telles que les personnes en charge de coordonner, de planifier ou de suivre les interventions, personnes en charge de la sécurité des biens transportés ou des personnes ou le responsable des ressources humaines). Le responsable du traitement doit dès lors prendre toutes les précautions utiles pour préserver la sécurité de ces données et empêcher, notamment en mettant en place des mesures de contrôle et d'identification, que des employés non autorisés y aient accès. Les accès individuels aux données de géolocalisation doivent s'effectuer par un identifiant et un mot de passe individuel, régulièrement renouvelés, ou par tout autre moyen d'authentification. La Commission rappelle que chaque employé doit pouvoir avoir accès aux données issues du dispositif de géolocalisation le concernant en s'adressant au service ou à la personne qui lui aura été préalablement indiqué. Outre le fait que le traitement de données à caractère personnel fasse l'objet du consentement du salarié, en vertu de l'article 7 de la loi du 6 août 2004. La loi Informatique et libertés du 6 janvier 1978 reconnaît aux personnes physiques le droit d'accès aux données informatisées à caractère personnel les concernant[7]. Le non-respect de ce droit conduit la CNIL à prendre de lourdes sanctions. On peut citer une affaire dans laquelle la commission prononce une sanction pécuniaire de 10 000 euros à l'encontre d'une société qui n'avait pas rempli son obligation envers un salarié. Ce dernier désirait avoir connaissances des données de géolocalisation afin de faire reconnaître l'origine professionnelle de l'accident dont il avait été victime[8].

Les mesures d'encadrement de la CNIL ne doivent pas être prises à la légère. Comme le souligne Marie Hautefort, *« on a trop souvent tendance à parler de la déclaration à la CNIL comme d'une formalité. On peut facilement lire des exposés sur les sanctions encourues en cas de défaut de déclaration (…) mais il est rare de trouver des commentaires sur la portée de cette déclaration »****[9]**
.

Paragraphe 2. L'encadrement jurisprudentiel de la géolocalisation

Une fois la déclaration effectuée à la CNIL, l'employeur se doit de respecter les finalités déclarées à celle-ci. Lorsqu'il met en place un dispositif de géolocalisation, l'employeur se doit d'être transparent. Il s'agit là d'une retranscription de l'obligation de loyauté (A). Par ailleurs, la Haute juridiction est particulièrement attentive au respect des droits fondamentaux du salarié. C'est ainsi qu'elle exige que la mise en place d'un tel dispositif soit proportionné au but recherché (B).

A. L'obligation de loyauté de l'employeur

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

La déclaration de l'employeur effectuée à la CNIL a des conséquences dans le contentieux qui peut opposer un salarié à son employeur. L'absence de déclaration auprès de la CNIL, ou sonnon-respect entraine *de facto* l'absence de transparence. Notons par ailleurs que selon l'articleL.1222-4 du Code du travail, *« aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée, par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance ».*

Dans un arrêt du 3 novembre 2011, la chambre sociale de la Cour de cassation affirme, sur le fondement de l'article L.1121-1 du Code du travail, selon lequel *« 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 système de géolocalisation ne peut être utilisé par l'employeur pour d'autres finalités que celles qui ont été déclarées auprès de la CNIL et portées à la connaissance des salariés. En l'espèce, la mise en place d'un système de géolocalisation avait été notifiée à un vendeur salarié. Il était tenu d'exécuter un horaire de 35 heures par semaine, mais était libre de s'organiser comme il le souhaitait. La raison avancée par l'employeur pour justifier la mise en place de ce système était de *« permettre l'amélioration du processus de production par une étude a posteriori de ses déplacements et analyser les temps nécessaires à ses déplacements pour une meilleure optimisation des visites effectuées »*. Quelques mois plus tard, le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur. Il lui reproche d'avoir calculé sa rémunération, en l'espèce de l'avoir diminué, en se basant sur le système de géolocalisation du véhicule**.** La Cour de cassation justifie la prise d'acte, qui doit par conséquent produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Une utilisation illicite du système de géolocalisation peut constituer un manquement suffisamment grave de l'employeur pour justifier la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié aux torts de l'employeur[10]. D'autre part, elle se justifie du fait que l'employeur a modifié la rémunération du salarié sur la base de critères déloyaux. Cela s'apparente à une modification unilatérale du contrat de travail. Selon Laetitia DIVOL, *« si l'employeur avait avoué le véritable but dans lequel il mettait en œuvre ce système de contrôle (c'est-à-dire non seulement optimiser le travail, mais calculer le temps de travail réellement effectué, et par suite, la rémunération due), il se situait hors du cadre tracé par la CNIL en 2006. En détournant le dispositif de géolocalisation pour contrôler l'activité de ses employés alors que la finalité déclarée à la CNIL était toute autre, l'employeur s'expose ici à 5 ans d'emprisonnement et à 300.000 euros d'amende **[11]**»**[12]**.*

Dans l'arrêt précédemment évoqué, il s'agissait d'une rupture à l'initiative du salarié. Que se passe-t-il si l'employeur est à l'origine de la rupture, qu'il souhaite licencier un salarié pour faute en raison du non-respect de ses obligations contractuelles, en se fondant sur des éléments de preuve obtenus grâce au système de géolocalisation ? Dans ce cas, le licenciement ne pourra être justifié uniquement si le dispositif a fait l'objet d'une déclaration à la CNIL, et que le salarié ait été informé. Ici c'est toujours la loyauté qui est visée, et plus particulièrement le principe de loyauté de la preuve. Dans un arrêt du 14 septembre 2010 rendu par la Cour d'appel de Dijon, un salarié avait été licencié pour avoir utilisé son véhicule pour son usage personnel, et pour ne pas avoir respecté le Code de la route. L'employeur se prévalait de preuves obtenues par le biais du système de géolocalisation dont était équipé son véhicule professionnel. Etant donné que l'employeur ne pouvait apporter un justificatif de déclaration à la CNIL, et que l'information du salarié n'était pas avérée, les juges du fond affirment que *« les informations relatives à la conduite et à l'utilisation de son véhicule par l'intimé ayant été obtenues par l'employeur par des procédés dont la licéité n'est pas établie, les griefs qui en découlent ne sauraient être considérés comme avérés »**[13]*. Par conséquent, le licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

B. Le principe de subsidiarité

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

La Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH) rappelle que *« l'ingérence du dispositif de géolocalisation dans la vie privée du salarié doit correspondre à un besoin social impérieux et qu'elle doit être proportionnée au but légitime »****[14]**. Au niveau national, ce principe est inscrit à l'article L.1221-1 du Code du travail[15]. C'est d'ailleurs sur cet article que la Cour de cassation s'est appuyée pour rendre sa décision dans l'arrêt du 3 novembre 2011 (*op-cit*). Le principe de subsidiarité peut se traduire par le fait que l'utilisation de la géolocalisation ne doit être employé qu'en cas d'absence d'autres moyens *« plus respectueux de la liberté d'aller et venir et du droit au respect de la vie privée****[16]** *».* En vertu de ce principe, la géolocalisation ne peut être mise en place dès lors que le salarié dispose d'une autonomie dans l'organisation de son travail. Lorsqu'un employeur reconnaît une autonomie à des salariés dans l'organisation de leur travail, les *« seuls contrôles qui sont admis - et même indispensables - sont ceux qui ont pour but de s'assurer que le salarié dispose bien de son temps de repos quotidien et hebdomadaire »****[17]**. Par ailleurs, notons que la reconnaissance de l'autonomie du salarié exclut l'utilisation de la géolocalisation dans le but de calculer le temps de travail. En effet*, « l'utilisation dans de telles circonstances est antinomique avec l'indépendance d'organisation du salarié »****[18]**. Un tel objet ne peut se justifier que lorsqu'il n'existe aucun autre moyen pour le chef d'entreprise.

L'autre droit qui découle de cette exigence de proportionnalité est le droit à la désactivation du système de géolocalisation. La surveillance d'un salarié par le biais d'un tel système se justifie par le pouvoir de direction de l'employeur. Dès lors qu'il n'est plus dans le cadre de son temps de travail, le salarié n'est plus sous l'autorité de l'employeur. Dès lors, cela vient justifier la *« la nécessité d'une désactivation complète »****[19]**.

La possibilité pour l'employeur de surveiller ses salariés par le bais de la géolocalisation fait l'objet d'un encadrement strict. L'objectif de la CNIL et de la Cour de cassation étant clairement la protection des libertés individuelles des personnes concernées. La surveillance de l'employeur en dehors de l'entreprise ne s'arrête pas à la géolocalisation. Celle-ci peut également mettre à profit les réseaux sociaux afin de surveiller les salariés en dehors même de leur temps de travail.

[1] Délib. n° 2006-066 du 16 mars 2006 portant adoption d'une recommandation relative à la mise en œuvre de dispositifs destinés à géolocaliser les véhicules automobiles utilisés par les employés (du privé ou du public.)

[2] Délib.n°2006-066 du 16 mars 2006 *op-cit.*

[3] Délib.n°2006-066 du 16 mars 2006 *op-cit.*

[4] Article 32 de la loi du 6 janvier 1978 et article 34-1 IV du code des postes et des communications électroniques

[5] Article 32 de la loi du 6 janvier 1978 *op-cit*

[6] J.O de l'union européenne 18 Décembre 2009

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

[7] Article 39 de la loi du 6 janvier 1978

[8] CNIL, Délib. n°2012-213, 22 juin 2012

[9] M.HAUTEFORT, « Géolocalisation : un système de contrôle à n'utiliser qu'à bon escient » *Jurisprudence Sociale Lamy - 2011 311/312*. Commentaire de l'arrêt de la Cour de cassation du 3 novembre 2011 (Pourvoi n°10-18.036).

[10] Cass.soc., 03 novembre 2011 n°10-18.036 Juris-Data n° 2011-023703

[11] **Article 226-21 du Code pénal**

[12] L. DIVOL « Contrôle des salariés par géolocalisation : le « oui mais » de la jurisprudence » *Dictionnaire permanent de Sécurité et condition de travail 15 novembre 2011.*

[13] CA Dijon, chbre. soc., 14 septembre 2010, Sté Mille Services c/ Rémi X.

[14] CEDH, 2 septembre. 2010, Uzun c./Allemagne, n°35623/05

[15] *Op-cit*

[16] Ph. FLORES, « La géolocaliastion et le contrôle de la durée du travail : l'état des cartes », *Semaine sociale Lamy n° 1518, p. 7*

[17] M. HAUTEFORT « Géolocalisation : un système de contrôle à n'utiliser qu'à bon escient » *(op-cit)*

[18] Ph.FLORES *(op-cit)*

[19] S. BONNAMY« Le grisage insuffisamment protecteur de la vie privée et de la liberté syndicale » *Semaine Sociale Lamy - 2013 1566*

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés