



REGLEMENT GENERAL SUR LA PROTECTION DES DONNEES EN DROIT DU TRAVAIL

GEOLOCALISATION ET CONTROLE DE LA DUREE DE TRAVAIL

La Cour de Cassation dans un arrêt du 19 décembre 2018 (n° 17-14.631) rappelle les conditions de licéité des systèmes de géolocalisation.

Dans cette affaire, la Chambre Sociale de la Cour de Cassation avait à se prononcer sur le caractère justifié du port par des salariés d'une filiale de la Poste (chargés de distribuer des publicités) d'un boîtier enregistrant toutes les dix secondes leur position géographique.

L'objectif affiché par l'employeur était celui de calculer plus précisément le temps de travail réel accompli par ses salariés.

Dans le droit fil de sa jurisprudence ainsi que de celle du Conseil d'État (CE, 15 déc. 2017, n° 403776), la Cour de Cassation va estimer que le boîtier de géolocalisation n'était pas justifié.

La Haute Juridiction rappelle que l'utilisation d'un tel système pour assurer le contrôle de la durée du travail n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen. Elle souligne de plus, que cet usage n'est pas justifié lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail.

Pour mémoire, depuis le 25 mai 2018 et l'entrée en vigueur du RGPD, si les représentants du personnel doivent toujours être consultés et les salariés informés individuellement avant la mise en place d'un quelconque système de géolocalisation, l'employeur n'a plus à le déclarer préalablement à la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil).

Il n'en demeure pas moins que des contrôles a posteriori portant sur le respect par l'employeur de la protection des données des salariés et le caractère licite du dispositif mis en place, pourront être réalisés par la Cnil. D'où l'impérieuse nécessité pour les employeurs de rester attentifs aux arrêts rendus par la Cour de Cassation à l'instar de celui du 19 décembre dernier.

Amarande-Julie GUYOT
Avocat au Barreau de Tarn-et-Garonne

