

## La licéité du système de géolocalisation mis en place aux fins de contrôle du temps de travail des salariés

Issu de Les Cahiers Sociaux - n°294 - page 122

Date de parution : 01/03/2017

Id : CSB120k9

Réf : Cah. soc. mars 2017, n° 120k9, p. 122

Auteur :

Lydia Hamoudi, avocat au barreau de Paris

**Les systèmes de géolocalisation permettant à l'employeur de déterminer la position géographique d'un salarié en temps réel se sont beaucoup développés ces dernières années et sont aujourd'hui assez largement utilisés par les sociétés confrontées à des problématiques de sécurité ou de contrôle de l'activité des salariés (sociétés de taxi, de transports routiers, etc.).**

**Dans son arrêt du 13 janvier 2017, la cour d'appel de Lyon valide un dispositif de géolocalisation mis en place par une société pour contrôler et décompter le temps de travail de ses salariés.**

CA Lyon, 13 janv. 2017, n° [16/05193](#)

### Extrait :

Sur la perte d'autonomie d'organisation des distributeurs

Le syndicat SUD soutient que le système D. qui géolocalise les salariés toutes les 10 secondes est incompatible avec l'autonomie du salarié ainsi que la Cour de cassation l'a décidé dans un arrêt du 3 novembre 2011 (Cass. soc., 3 nov. 2011, n° 10-18036) et peu importe que cette autonomie ne soit pas totale, puisque avec D., les salariés ne sont plus libres d'organiser leurs journées comme ils le souhaitent et que cela entraîne une dégradation significative du climat social.

La société M. répond que le système D. préserve au contraire l'autonomie relative du distributeur ainsi que cela a été acté par le ministère du travail, par la CNIL et par le rapport de TECHNOLOGIA puisqu'il permet au salarié de réaliser sa distribution dans les conditions qui lui paraissent les plus optimales en fonction de ses contraintes et qu'il a la garantie d'obtenir le paiement de toutes ses heures de travail, de prendre ses temps de pose et de repos et de ne pas dépasser ses durées maximales de travail.

À titre liminaire, la cour relève que les distributeurs n'ont qu'une autonomie d'organisation relative, relevant des chefs de secteur, avec des phases de préparation de distribution qui sont pré-quantifiées, avec une feuille de route, des poignées d'imprimés prédéterminées qui doivent être remises dans toutes les boîtes aux lettres du parcours avec un délai maximal de distribution fixé par le client pour éviter la péremption.

Or le salarié ne déclenche le boîtier que par une action volontaire uniquement pendant ses phases de distribution, qu'il peut l'éteindre à tout moment, qu'une fois désactivé, le boîtier ne capte ni n'émet aucun signal et que l'exploitation des données de D. est systématiquement différée et transmise à M. au plus tôt le lendemain du jour de distribution et d'enregistrement.

Ainsi l'exemple de perte d'autonomie, cité par le rapport TECHNOLOGIA page 65 et repris par le syndicat Sud, concerne les salariés qui ne respectaient pas pour des raisons qui leur sont propres, l'interdiction du travail de nuit :

Au vu de ces éléments, force est de constater que le salarié, avec le système D., reste toujours libre d'organiser ses heures de travail comme il le souhaite dans le respect des règles légales et des délais de distribution, et que le système de géolocalisation utilisé uniquement pour la phase de distribution, n'est pas incompatible avec l'autonomie relative du distributeur et ne contrevient pas à la libre organisation de son temps de travail.

Sur le défaut de proportionnalité au but recherché

Le syndicat SUD soutient que le suivi du temps de travail ne peut être qu'une finalité accessoire, qu'il y a d'autres moyens d'y parvenir, notamment par l'utilisation d'auto-déclaration ou de badge pointeuse mobile comme l'a fait le principal concurrent A., que l'utilisation de D. est ciblée uniquement sur une phase de l'activité du distributeur, ce qui permet de contrôler la qualité de la prestation commerciale en ne constituant pas une finalité autorisée par la CNIL et que l'inspection du travail a souligné que l'employeur n'apporte pas la preuve qu'un autre système de contrôle et de gestion du temps de travail des distributeurs est impossible.

La société M. répond que D. est un outil proportionné au regard du but recherché et des intérêts légitimes de l'entreprise, puisqu'il recouvre trois finalités, toutes déclarées à la CNIL, à savoir l'enregistrement et le contrôle du temps de travail du distributeur, le renforcement de la sécurité du distributeur via le dispositif SOS et la mesure du taux de distribution effective afin d'évaluer la qualité de service.

Elle rappelle que selon les dispositions de l'article L. 3171-4 et D. 3171-8 du Code du travail, la durée du travail des distributeurs doit être décomptée selon tout moyens, ce qui implique un système d'enregistrement mobile du temps de travail et qu'à défaut elle encourt une amende.

La cour relève que si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps de travail, c'est aussi à la condition que le dispositif de contrôle soit justifié par rapport à la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché.

Or la société M. a déclaré à la CNIL les trois finalités de D., à savoir :

- enregistrer et contrôler le temps de travail du distributeur,
- renforcer la sécurité des distributeurs via le dispositif SOS
- mesurer le taux de distribution effective afin d'évaluer la qualité de service.

Ainsi la norme simplifiée numéro 51 de la CNIL, bien que relative à la géolocalisation des véhicules constitue une référence "en miroir" pour la géolocalisation des personnes à savoir, notamment : accomplissement des formalités déclaratives préalables de toutes les finalités du système, durée de conservation limitée dans le temps, confidentialité des données accessibles aux seules personnes habilitées, information des personnes concernées des catégories de données de localisation traitées, de l'existence d'un droit d'accès, de rectification et d'opposition, D. ne donne des données personnelles que sur l'identification du porteur et le trajet strictement professionnel et n'entre donc pas dans le champ de l'interdiction de l'article 8 de la loi de 1978, puisqu'il est déclenché par le salarié lui-même, ce qui permet de satisfaire la preuve de la réalisation du trajet professionnel convenu.

Par ailleurs avec D. si le temps pré-quantifié est plus important que le temps qui a été réellement travaillé par le distributeur, ce dernier est rémunéré sur la base du temps préquantifié, mais à l'inverse, si le temps réellement travaillé dépasse le temps pré-quantifié, le distributeur est alors rémunéré sur la base du temps réellement travaillé, enregistré par D. et qu'en conséquence, le syndicat SUD est mal fondé à soutenir que le système D. consiste à s'assurer que le salarié exécute sa prestation de travail dans le

cadre du temps pré-quantifié et non pas de mesurer le temps de travail du salarié.

En outre, la "pointeuse mobile", préconisée par le syndicat sud, consiste en un dispositif qui enregistre non seulement le temps de distribution mais également les éventuelles immobilités du distributeur et apparaît insuffisant pour vérifier le temps réellement travaillé.

Il en est de même pour le système auto-déclaratif, également préconisé par le syndicat SUD ou pour le contrôle par un responsable ou par enquêtes des destinataires qui n'apparaissent pas mieux adaptés aux spécificités de la distribution directe.

Le syndicat SUD n'établit donc pas que le suivi du temps de travail de la distribution pourrait se faire par un autre moyen plus proportionné.

Eu égard à tous ces éléments, la société M. établit que le système D. est justifié par rapport à la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché par l'employeur.

[...]

Sur l'impact néfaste sur la santé morale et physique des distributeurs

Le syndicat sud soutient que le boîtier électronique que le salarié doit porter sur lui et qui émet des signaux toutes les 10 secondes provoque des dommages tant sur la santé mentale que sur la santé physique des salariés, que c'est un véritable outil de « flicage » avec le stress que cela engendre et que cela pose un problème sanitaire relatif aux ondes électromagnétiques.

La société M. réplique que le système D. ne nuit ni à la santé ni à la sécurité des distributeurs puisqu'il respecte les normes relatives aux limites d'exposition fixées par la directive européenne 2013/35 du Parlement européen et du conseil du 26 juin 2013, que le port de D. peut être placé dans une poche, dans la sacoche ou sur le chariot, qu'il a le même champ d'émission qu'un téléphone portable et que c'est un facteur d'amélioration des conditions de travail, ainsi que l'a conclu le rapport de TECHNOLOGIA.

La cour constate que le système D. respecte les normes relatives aux limites d'exposition fixées par la directive européenne 2013/35 du Parlement européen et du conseil du 26 juin 2013, qu'il n'est pas démontré qu'il a un champ d'émission autre que le téléphone portable ni que le dispositif puisse avoir un impact néfaste sur la santé mentale des salariés et sur leur santé physique.

Le cabinet TECHNOLOGIA a également confirmé le caractère inoffensif de D. qui peut être placé dans la sacoche ou le chariot sans être à proximité de la tête.

Le seul certificat médical du 17 mars 2015, versé au débat concernant madame D., ne permet pas de caractériser un risque particulier de danger physique lié à l'utilisation du boîtier D. et les références relatives aux risques des téléphones portables ne le caractérisent pas plus.

Le syndicat SUD ne démontre pas l'illicéité du système D. à ce titre.

CA Lyon, 13 janv. 2017, n° 16/05193

## I. Le recours à la géolocalisation pour contrôler la durée du travail des salariés

Il s'agissait en l'espèce d'une filiale du groupe La Poste spécialisée dans la distribution d'imprimés publicitaires et de journaux gratuits. En vertu d'une dérogation au décompte quotidien et hebdomadaire de la durée du travail applicable dans la branche de la Distribution directe s'agissant des salariés salariés exerçant une activité de distribution ou de portage de documents, elle calculait la durée du travail de ses salariés distributeurs sur la base d'une quantification préalable de ses missions, en fonction de critères préétablis.

Compte-tenu de l'annulation par le Conseil d'état du décret du 8 juillet 2010 instituant ladite dérogation (CE, 28 mars 2012, n° 343072 et 343166), la société avait entendu équiper ces salariés d'un boîtier mobile qui enregistre leur temps de distribution du courrier par géolocalisation, afin de répondre à son obligation de décompte de la durée du travail.

Ce projet ayant fait l'objet d'un avis favorable des CHSCT, la société avait tenté de conclure un accord collectif d'entreprise sur le calcul et l'enregistrement du temps de travail des distributeurs. Cependant, les organisations syndicales majoritaires ont refusé de signer le projet d'accord et elle a donc procédé à la mise en place du dispositif de géolocalisation de manière unilatérale.

La fédération Sud des activités postales et des télécommunications (« Sud ») a alors saisi le tribunal de grande instance de Lyon pour lui demander de déclarer ce système illicite et de faire interdiction à la société d'en poursuivre la mise en place et l'exploitation, sous astreinte. Par un jugement du 7 juin 2016, ce dernier l'a débouté de ses demandes.

Sud a interjeté appel de cette décision, en faisant valoir notamment que le système de géolocalisation entraînait une perte d'autonomie des distributeurs, présentait un défaut de proportionnalité au but recherché et pouvait avoir un impact négatif sur la santé morale et physique des salariés.

## II. L'appréciation de la licéité du système de géolocalisation

Dans son arrêt du 13 janvier 2017, la cour d'appel de Lyon rappelle les dispositions de l'article L. 1121-1 du Code du travail, qui dispose que « 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 ».

Elle confirme la décision du tribunal de grande instance et valide le dispositif de géolocalisation. En effet, selon la cour, les distributeurs bénéficient d'une autonomie relative (A.) et sa mise en place est proportionnée au but recherché par la société (B.). Par ailleurs, le système retenu n'engendre pas de risque pour la santé des salariés concernés (C.).

### A. L'autonomie relative des salariés distributeurs

Le syndicat Sud avait tenté de faire valoir que le dispositif de géolocalisation était incompatible avec l'autonomie dont disposaient les distributeurs.

En effet, dans un arrêt du 3 novembre 2011, la chambre sociale de la Cour de cassation avait considéré, au visa de l'article L. 1121-1 précité, que l'utilisation d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail n'est pas justifiée lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail (Cass. soc., 3 nov. 2011, n° 10-18036 ; Bull. civ. V, n° 247 - voir également, Cass. soc., 17 déc. 2014, n° 13-23645).

À cet égard, Sud avançait que, même si leur autonomie n'était pas totale, la mise en place du dispositif privait les distributeurs de leur liberté d'organiser leurs journées de travail, ce qui entraînait une dégradation du climat social.

Dans l'arrêt commenté, la cour d'appel relève que les distributeurs ne bénéficient que d'une autonomie d'organisation relative (management par des chefs de secteurs, phases de préparation de distribution pré-quantifiées, feuille de route etc.). Au surplus, le salarié ne déclenche le boîtier de

géolocalisation que par une action volontaire, uniquement pendant ses phases de distribution, et peut l'éteindre à tout moment.

En conséquence, selon la cour, le distributeur reste toujours libre d'organiser ses heures de travail comme il le souhaite dans le respect des règles légales et des délais de distribution.

## B. La proportionnalité du dispositif au but recherché

Sud reprochait également au système mis en place par la société un défaut de proportionnalité au but recherché par la société. À cet égard, il avançait, d'une part, que l'utilisation du système retenu permet en réalité de contrôler la qualité de la prestation commerciale, finalité qui n'est pas autorisée par la CNIL, et, d'autre part, qu'il existait d'autres moyens de suivi du temps de travail, notamment l'utilisation d'une auto-déclaration ou d'une badge pointeuse mobile.

Dans une délibération du 4 juin 2015, la CNIL a en effet précisé les conditions dans lesquelles un système de géolocalisation des véhicules peut être mis en œuvre dans le respect de la loi Informatique et Libertés et faire l'objet d'une norme simplifiée de déclaration. Ainsi, le traitement issu d'un dispositif de géolocalisation des salariés peut avoir pour finalité le suivi du temps de travail, lorsque ce dernier ne peut être réalisé par un autre moyen (norme simplifiée n° 51 : délib. CNIL, 4 juin 2015).

À cet égard, la Cour de cassation considère également, toujours au visa de l'article L. 1121-1 du Code du travail, que l'utilisation d'un système de géolocalisation n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen. Par ailleurs, selon la Haute juridiction, un système de géolocalisation ne peut être utilisé par l'employeur pour d'autres finalités que celles déclarées auprès de la CNIL et portées à la connaissance des salariés (Cass. soc., 3 nov. 2011 et Cass. soc., 17 déc. 2014, préc.).

Dans l'arrêt commenté, la cour d'appel de Lyon rappelle que « si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps de travail, c'est aussi à la condition que le dispositif de contrôle soit justifié par rapport à la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché ».

Elle considère que la norme simplifiée n° 51 précitée « bien que relative à la géolocalisation des véhicules constitue une référence « en miroir » pour la géolocalisation des personnes ». Ainsi, la réglementation édictée par la CNIL est applicable même si la géolocalisation est réalisée au moyen d'un boîtier mobile que les salariés portent sur eux.

Au cas présent, la société avait déclaré à la CNIL trois finalités du système de géolocalisation, à savoir enregistrer et contrôler le temps de travail des distributeurs, renforcer leur sécurité et mesurer le taux de distribution effective.

Sur ce point, elle relève que, dans le cadre du système mis en place, le distributeur est rémunéré sur la base de la durée la plus importante entre le temps de travail pré-quantifié et celui qui est enregistré par géolocalisation. Dès lors, elle considère qu'il n'a pas pour objet de s'assurer de l'exécution par le salarié de sa prestation de travail dans le cadre du temps pré-quantifié, comme avancé par Sud.

En outre, selon la cour, le syndicat n'établit pas que le suivi du temps de travail de la distribution pourrait se faire par un autre moyen plus proportionné, les dispositifs suggérés par lui n'étant pas adaptés à l'activité de distribution directe.

En conséquence, le système de géolocalisation est bien justifié par rapport à la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché par l'employeur selon la cour d'appel de Lyon.

## C. L'absence d'impact sur la santé morale et physique des distributeurs

Sud considérait enfin que le boîtier électronique que le salarié doit porter sur lui et qui émet des signaux toutes les 10 secondes provoque des dommages sur sa santé mentale et physique. Selon le syndicat, il s'agit d'un « outil de flicage », générateur de stress et exposant les salariés concernés aux ondes électromagnétiques.

La cour constate que le système de géolocalisation respecte les normes applicables en la matière et que le syndicat ne démontre pas qu'il aurait un impact néfaste sur la santé morale et physique des salariés. Elle écarte donc également cet argument.

**Conclusion.** L'arrêt rendu par la cour d'appel de Lyon le 13 janvier 2017 est conforme à la jurisprudence constante de la Cour de cassation en matière de recours à la géolocalisation aux fins de contrôle du temps de travail des salariés. Il s'agit d'une des rares décisions à admettre la licéité d'un tel dispositif, la Haute juridiction comme les juges du fond veillant scrupuleusement au respect des droits fondamentaux des salariés.

Issu de Les Cahiers Sociaux - n°294 - page 122

Date de parution : 01/03/2017

Id : CSB120k9

Réf : Cah. soc. mars 2017, n° 120k9, p. 122

Auteur :

Lydia Hamoudi, avocat au barreau de Paris