



EST-IL POSSIBLE DE SE BASER SUR LA GÉOLOCALISATION DU VÉHICULE DE SERVICE POUR DÉTERMINER LES HORAIRES DE TRAVAIL DU SALARIÉ ?

Chaque semaine, L'appel expert, service de renseignement juridique par téléphone du groupe Lefebvre Sarrut, répond à une question pratique que se posent les services RH.

Comment définit-on la géolocalisation ?

La Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil) définit la [géolocalisation](#) comme une "technologie permettant de déterminer la localisation d'un objet ou d'une personne avec une certaine précision. La technologie s'appuie généralement sur le système GPS ou sur les interfaces de communication d'un téléphone mobile".

Pour quelles raisons un employeur peut-il positionner la géolocalisation sur un véhicule de service ?

Le principe qui s'applique à la géolocalisation est celui plus général énoncé à 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.

Au regard de ce principe, la Cnil encadre strictement les recours à la géolocalisation. Ainsi, dans l'article 2 de sa [délibération n° 2015-165 du 4 juin 2015](#), la Cnil précise que l'utilisation de la géolocalisation par des organismes publics ou privés pour leurs employés ne peut poursuivre que tout ou partie des finalités suivantes :

1. le respect d'une obligation légale ou réglementaire imposant la mise en œuvre d'un dispositif de géolocalisation en raison du type de transport ou de la nature des biens transportés ;
2. 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, ainsi que la justification d'une prestation auprès d'un client ou d'un donneur d'ordre ;
3. la sûreté ou la sécurité de l'employé lui-même ou des marchandises ou véhicules dont il a la charge, en particulier la lutte contre le vol du véhicule ;
4. une meilleure allocation des moyens pour des prestations à accomplir en des lieux dispersés, notamment pour des interventions d'urgence ;
5. le contrôle du respect des règles d'utilisation du véhicule définies par le responsable de traitement, sous réserve de ne pas collecter une donnée de localisation en dehors du temps de travail du conducteur.

Attention, en cas de détournement de finalité du dispositif de géolocalisation, l'employeur s'expose à une peine de cinq ans de prison et à une amende de 300 000 euros ([article 226-21 du code pénal](#)).

L'employeur peut-il utiliser la géolocalisation pour contrôler les horaires de travail ?

L'article 2 de la délibération du 4 juin 2015 de la Cnil précise que "le traitement peut avoir pour finalité accessoire le suivi du temps de travail, lorsque ce suivi ne peut être réalisé par un autre moyen, sous réserve notamment de ne pas collecter ou traiter de données de localisation en dehors du temps de travail des employés concernés".

Les limites ainsi posées par la Cnil ont été confirmées par la Cour de cassation et le Conseil d'Etat.

Dans un [arrêt du 19 décembre 2018](#), la Cour de cassation rappelle que le dispositif n'est licite que lorsque le contrôle du temps de travail ne peut être fait par un autre moyen, "fût-il moins efficace", insiste-t-elle (en l'espèce pouvait être utilisé une pointeuse mobile ou encore le contrôle par un responsable).

Le Conseil d'Etat, dans une [décision précédente du 15 décembre 2017](#), avait également jugé que "l'utilisation par l'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".

Dans un [arrêt du 20 décembre 2017](#), la Cour de cassation a souligné, s'agissant d'une entreprise qui avait mis en place un dispositif de géolocalisation pour suivre les mouvements de ses salariés électriciens qui intervenaient à l'extérieur, que la finalité principale déclarée à la Cnil étant le suivi effectif des véhicules et des facturations ainsi qu'une évaluation de la rentabilité des chantiers et le contrôle du temps de travail des salariés n'étant qu'une finalité accessoire, il n'y avait donc pas lieu de vérifier que la géolocalisation était le seul moyen de remplir chacun des objectifs.

Quelles sont les interdictions en matière de géolocalisation des salariés ?

L'employeur ne peut pas recourir à un dispositif de géolocalisation pour les salariés qui ont un mandat électif ou syndical lors de l'exercice de leur mandat ([article 6 de la délibération de la Cnil du 4 juin 2015](#)).

L'employeur ne peut pas non plus recourir à un dispositif de géolocalisation lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail. C'est ce que précise notamment la Cour de cassation dans un [arrêt du 3 novembre 2011](#) et [du 17 décembre 2014](#) (dans cette affaire, le salarié était technico-commercial).

Enfin, l'employeur doit laisser la possibilité au salarié de désactiver la fonction de géolocalisation, en particulier à l'issue de son temps de travail et pendant ses temps de pause. L'employeur peut, le cas échéant, demander au salarié des explications en cas d'interruptions trop fréquentes ou trop longue ([article 6 de la délibération de la Cnil du 4 juin 2015](#)).

Quelles sont les formalités que l'employeur doit respecter lors de la mise en place d'un dispositif de géolocalisation ?

L'employeur doit consulter le comité social et économique (CSE). En effet, aux termes de l'alinéa 3 de l'article L.2312-38 du code du travail, "le comité est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés".

L'employeur doit également informer individuellement les salariés concernés du recours au dispositif de géolocalisation. La [Cnil précise](#) ainsi que l'employeur doit préciser aux salariés :

- de l'identité du responsable de traitement ;
- des finalités poursuivies ;
- de la base légale du dispositif (obligation issue du code du travail par exemple, ou intérêt légitime de l'employeur) ;
- des destinataires des données issues du dispositif de géolocalisation ;
- de son droit d'opposition pour motif légitime ;
- de la durée de conservation des données ;

- de ses droits d'accès et de rectification ;
- de la possibilité d'introduire une réclamation auprès de la Cnil.

Cette obligation d'information découle de l'article L.1222-3 du code du travail qui prévoit que "le salarié est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles mises en œuvre à son égard. Les résultats obtenus sont confidentiels. Les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie. Elle résulte également de l'article L.1222-4 du code du travail selon lequel "aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance".

L'information peut se faire au moyen d'un avenant au contrat de travail ou d'une note de service, par exemple ([*cf. la fiche de la Cnil à ce sujet*](#)).

En revanche, l'employeur n'a plus à déclarer la mise en oeuvre de la géolocalisation à la Cnil depuis l'entrée en vigueur du RGPD en 2018. Le système de déclaration a en effet été remplacé par un système de responsabilisation des entreprises qui doivent garantir la conformité de leurs systèmes aux exigences de la loi.

Quelle est la durée de conservation des données recueillies par un dispositif de géolocalisation ?

Les données recueillies ne peuvent pas être conservées plus de deux mois. En revanche, dans le cadre de la finalité accessoire du suivi du temps de travail, qui implique que ce suivi ne puisse être assuré par un autre moyen, les données relatives aux horaires effectués, et seulement celles-là, peuvent être conservées pendant une durée de cinq ans ([*article 5 de la délibération Cnil du 4 juin 2015*](#)).

<https://www.actuel-hse.fr/content/est-il-possible-de-se-baser-sur-la-geolocalisation-du-vehicule-de-service-pour-determiner-1>