



HEBDO

ATTENTION À L'UTILISATION DE LA GÉOLOCALISATION INSTALLÉE SUR LE VÉHICULE PROFESSIONNEL

Cass. soc. 22-3-2023 n° 21-22.852 F-D, Sté Méditerranéenne de voyageurs c/ B.

Cass. soc. 22-3-2023 n° 21-24.729 F-D, R c/ Sté France balayage

Un dispositif de géolocalisation installé sur un véhicule professionnel ne doit pas être utilisé pour localiser un salarié en dehors de son temps de travail.

Dans deux arrêts rendus le 22 mars 2023, la chambre **sociale** de la Cour de cassation se prononce sur des affaires où des salariés ont été sanctionnés pour avoir utilisé leur véhicule professionnel à des fins personnelles, sur la base de données extraites du dispositif de géolocalisation installé sur ces véhicules.

Le contrôle du temps de travail par géolocalisation possible sous condition

Il est déjà établi par la **jurisprudence** que le recours à un dispositif de géolocalisation d'un salarié itinérant pour contrôler sa durée de travail n'est licite que si ce dernier ne dispose pas d'une liberté d'organiser son travail et si l'employeur n'a pas d'autre moyen d'effectuer ce contrôle (Cass. soc. 3-11-2011 n° 10-18.036 FS-PBRI ; Cass. soc. 16-12-2020 n° 19-10.007 F-D). Ainsi, le recours à la géolocalisation n'est pas légitime si l'employeur peut contrôler le temps de travail à partir de documents déclaratifs du salarié (CE 15-12-2017 n° 403776) ou en exploitant les renseignements laissés par l'intéressé sur le programme informatique auquel il doit se connecter quotidiennement (CA Toulouse 12-10-2012 n° 10-07286).

Est par ailleurs illicite un dispositif de géolocalisation utilisé à d'autres fins que celles portées à la connaissance des salariés concernés (Cass. soc. 3-11-2011 n° 10-18.036 FS-PBRI précité).

Le contrôle de la localisation du salarié en dehors du temps de travail n'est pas permis

Il résulte d'une délibération de la **Cnil** qu'un dispositif de géolocalisation ne doit pas collecter de données de localisation en dehors du temps de travail du conducteur, en particulier lors des trajets effectués entre son domicile et son lieu de travail ou pendant ses temps de pause. Ce dispositif doit être désactivable par le salarié, en particulier à l'issue du temps de travail ou pendant les temps de pause (Délibération Cnil 2015-165 du 4-6-2015 art. 3 et 5 : JO 17).

La Cour de cassation confirme ces positions

Les arrêts du 22 mars 2023, allant dans le même sens que la Cnil, excluent la possibilité de contrôler la localisation des salariés en dehors de leur temps de travail, au visa de l'article L 1121-1 du Code du travail aux termes duquel 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.

À propos d'une géolocalisation destinée au contrôle du temps de travail

Dans la première affaire (n° 21-22.852), l'employeur, invoquant son droit à la preuve, reprochait à la cour d'appel d'avoir jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement du salarié, après avoir déclaré irrecevables les données de géolocalisation issues du système de géolocalisation en raison de son caractère illicite.

La Cour de cassation précise que l'utilisation d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail, laquelle, rappelle-t-elle, n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, n'est pas justifiée pour localiser le conducteur en dehors du temps de travail.

A notre avis : On pourrait déduire de cette affirmation que, **par principe**, géolocaliser le salarié en dehors de son temps de travail est **injustifié** par rapport au but poursuivi de contrôler le temps de travail.

La cour d'appel avait constaté qu'en l'espèce le recours à la géolocalisation n'était pas indispensable pour assurer le suivi du temps de travail des salariés, car l'entreprise est assujettie à l'**obligation réglementaire** d'enregistrer la durée du **temps de travail** au moyen d'un **livret individuel de contrôle** dont les **feuillet**s doivent être remplis quotidiennement par les intéressés.

Elle avait par ailleurs retenu que la mise en place du traitement de géolocalisation des véhicules avait permis un **contrôle permanent du salarié**, en collectant des données relatives à la localisation du véhicule **en dehors de ses horaires et de ses jours de travail**, de sorte que cette atteinte importante à son droit à une vie personnelle était disproportionnée par rapport au but poursuivi.

La Cour de cassation en conclut que **la cour d'appel a pu en déduire** que les données collectées à partir du système de géolocalisation portaient **une atteinte aux droits du salarié** à une vie personnelle et familiale, et étaient dès lors irrecevables.

Elle ajoute que la cour d'appel n'était pas tenue de procéder à la **recherche invoquée par le moyen de cassation** de l'employeur – relative au droit à la preuve –, dès lors que cette recherche ne lui avait pas été demandée.

A noter : C'est un rappel que l'examen de la recevabilité d'un élément de preuve illicite, au regard du **droit à la preuve** de l'employeur, **doit être invoqué** par celui-ci **devant les juges du fond**, comme vient de le préciser la Cour de cassation dans 3 arrêts récents commentés dans notre dernier numéro du **Feuille**t rapide social (Cass. soc. 8-3-2023 n°s 21-20.798 FS-D, 21-17.802 FS-B et 20-21.848 FS-B).

À propos d'une géolocalisation destinée à la protection contre le vol et la vérification du kilométrage

Dans la seconde affaire (n° 21-24.729), le salarié contestait une mise à pied disciplinaire et son licenciement, et reprochait à la cour d'appel d'avoir notamment jugé recevables les données de localisation du véhicule professionnel mis à sa disposition, collectées par l'employeur pour prouver une faute.

En l'espèce, le salarié était contractuellement soumis à des **déplacements** et bénéficiait d'indemnités forfaitaires de déplacement. L'employeur lui reprochait d'avoir utilisé le véhicule professionnel à des fins personnelles en fin de journée pour effectuer des trajets vers une destination éloignée de son chantier, contrairement aux consignes, occasionnant du kilométrage et de la fatigue supplémentaires, créant un risque pour sa sécurité. Le salarié faisait valoir qu'il devait rentrer quotidiennement pour s'occuper de sa mère gravement malade.

Le **droit à la preuve** avait dû cette fois être invoqué par l'employeur devant les juges du fond, car la Cour de cassation statue au visa d'un **attendu de principe** relatif au droit à la preuve. Il résulte des articles 6 et 8 de la convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales que l'illicéité d'un moyen de preuve portant atteinte à la vie privée d'un salarié n'entraîne pas nécessairement son rejet des débats. Le juge doit apprécier si l'utilisation de cette preuve a porté atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en **mettant en balance le droit au respect de la vie privée du salarié et le droit à la preuve**, lequel peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie privée du salarié à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi.

La Cour de cassation retient que la cour d'appel avait constaté que la collecte des données de localisation effectuée par l'employeur à l'aide du système de géolocalisation installé sur le véhicule professionnel, **destiné à la protection contre le vol et la vérification du kilométrage**, avait été utilisée pour surveiller le salarié et contrôler sa localisation en dehors de son temps de travail, ce dont il résultait que l'employeur avait **porté atteinte à sa vie privée** et que ce moyen de preuve tiré de la géolocalisation était illicite.

Dès lors, la cour d'appel aurait dû rechercher si la production de ces éléments était indispensable à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur et si l'atteinte ainsi portée au droit à la vie privée du salarié était strictement proportionnée au but recherché.

Ce sera à la cour d'appel de renvoi, celle de Douai, d'effectuer cette recherche.

A noter : Il appartiendra également à celle-ci de rechercher si l'**obligation faite au salarié de découcher** sur son lieu de chantier ou à proximité immédiate d'une zone de confort, l'empêchant de rentrer quotidiennement chez lui après les heures de travail, pour se rendre auprès de sa mère gravement malade, ne portait pas **atteinte aux droits du salarié à une vie personnelle et familiale** et si une telle atteinte pouvait être justifiée par la tâche à accomplir et était proportionnée au but recherché, dans le cadre de l'examen de la légitimité du licenciement.

© Editions Francis Lefebvre 2022