

CONTRAT DE TRAVAIL Exécution – Dispositif de géolocalisation des véhicules – Contrôle du temps de travail – Licéité – Conditions – 1° Contrôle ne pouvant être effectué par un autre moyen – 2° Salarié disposant d'une liberté dans l'organisation du travail – Contrôle du temps (non) – 3° Conformité aux finalités déclarées à la CNIL et portées à la connaissance des salariés.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 3 novembre 2011

Moreau incendies contre D. (pourvoi n° 10-18.036)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 24 mars 2010), que M. D., engagé par la société Moreau incendie à compter du 17 septembre 1993, a travaillé en qualité de vendeur salarié niveau 4 échelon 2 de la convention collective du commerce de gros ; qu'affecté sur un secteur d'activité comprenant les départements de l'Yonne et de l'Aube, le salarié, tenu à un horaire de 35 heures par semaine, était libre de s'organiser, à charge pour lui de respecter le programme fixé et de rédiger un compte-rendu journalier précis et détaillé, lequel, selon le contrat de travail, devait faire la preuve de son activité ; que, le 17 mai 2006, l'employeur a notifié au salarié la mise en place d'un système de géolocalisation sur son véhicule afin de permettre l'amélioration du processus de production par une étude a posteriori de ses déplacements et pour permettre à la direction d'analyser les temps nécessaires à ses déplacements pour une meilleure optimisation des visites effectuées ; que par lettre du 20 août 2007, M. D. a pris acte de la rupture de son contrat de travail en reprochant à son employeur d'avoir calculé sa rémunération sur la base du système de géolocalisation du véhicule ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et de le condamner au paiement de certaines sommes en conséquence, alors, selon le moyen :

1°/ qu'aux termes des articles 1 et 7-E de son contrat de travail, M. D., engagé en qualité de vendeur salarié statut non VRP, était tenu d'effectuer 35 heures de travail par semaine, de respecter un programme d'activité joint en annexe et de rédiger par journée travaillée un compte rendu journalier précis et détaillé de son activité au moyen d'un rapport établi sur un imprimé spécialement prévu à cet effet ; qu'en relevant, pour imputer à faute la rupture du contrat de travail à la société Moreau incendies par suite de l'illicéité du système de géolocalisation des véhicules de service, que M. D. était libre d'organiser son activité, la Cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil, ensemble les articles

L. 1121-1 et L. 1221-1 du Code du travail (anciennement L. 120-2 et L. 121-1) ;

2°/ qu'un système de géolocalisation peut avoir pour finalité le suivi du temps de travail d'un salarié lorsque l'employeur ne dispose pas d'autres moyens ; que la Cour d'appel a expressément relevé que par un courrier du 17 mai 2006, la société Moreau incendies a informé M. D. de la mise en place d'un système de géolocalisation des véhicules de service dont le sien, aux fins de permettre l'amélioration du processus de production par une étude a posteriori de ses déplacements ainsi que d'analyser les temps nécessaires à ses déplacements pour une meilleure optimisation des visites effectuées ; qu'en relevant, pour imputer à faute la rupture du contrat de travail à la société Moreau incendies par suite de l'illicéité du système de géolocalisation des véhicules de service, que le dispositif a été détourné en ce que l'employeur a contrôlé le temps de travail du salarié, sans que l'intéressé ait été informé de cette situation ni des modalités de contrôle, la Cour d'appel, qui n'a manifestement pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article L. 1121-1 du Code du travail (anciennement L. 120-1) ;

Mais attendu, d'abord, que selon 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 ; que l'utilisation d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail, laquelle n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, n'est pas justifiée lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail ;

Attendu, ensuite, qu'un système de géolocalisation ne peut être utilisé par l'employeur pour d'autres finalités que celles qui ont été déclarées auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, et portées à la connaissance des salariés ;

Et attendu que la Cour d'appel a constaté, d'une part, que selon le contrat de travail, le salarié était libre d'organiser son activité selon un horaire de 35 heures, à charge pour lui de respecter le programme d'activité fixé et de rédiger un compte-rendu journalier précis et détaillé, lequel de convention expresse faisait preuve de l'activité du salarié, et, d'autre part, que le dispositif avait été utilisé à d'autres fins que celles qui avaient été portées à la connaissance du salarié ; qu'elle en a exactement déduit que cette utilisation était illicite et qu'elle constituait un manquement suffisamment grave justifiant la prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Lacabrats, prés. – M. Flores, rapp. – Mme Taffaleau, av. gén. - SCP Barthélemy, Matuchansky et Vexliard, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

NOTE.

Le terme de géolocalisation désigne tout système qui permet de positionner un objet ou une personne sur une carte à l'aide de ses coordonnées géographiques, lesquelles sont transmises grâce à un terminal portable équipé d'un moyen de communication de type GPS ou satellite. Et, tel qu'il est visé dans la décision commentée, il désignera communément tout type de système embarqué dans les véhicules utilisés pour l'exercice du travail et permettant leur localisation instantanée.

Parmi les dispositifs existants, ceux qui, classiquement, équipent les véhicules des salariés dont le transport est l'objet même de la prestation de travail (chauffeurs routiers par exemple) ne posent pas de difficulté de principe. Le suivi du comportement routier du salarié est alors inhérent aux fonctions. En revanche, il en est tout autrement pour le plus grand nombre de ceux dont le véhicule n'est qu'un moyen d'exercer le travail, qu'il consiste par exemple à visiter des clients ou à intervenir sur des sites épars.

Pour ceux-là, la contrainte est plus ou moins forte selon qu'il s'agit d'un véhicule de service, propriété de l'entreprise et mis à disposition pour des déplacements strictement professionnels, d'un véhicule de fonction, utilisé par le salarié également pour un usage personnel (alors constitutif d'un avantage en nature), voire du propre véhicule personnel du salarié, simplement équipé d'un GPS performant.

L'intensité de l'intrusion dans la vie privée du salarié, qui subsiste y compris au temps et au lieu du travail, est elle-même variable. Même dans la sphère ainsi délimitée, il demeure toujours un espace pour la vie personnelle du salarié, d'autant plus que s'estompe la frontière entre le temps professionnel, et celui qui ne l'est pas. Le salarié a droit à une certaine opacité

quant à ses déplacements, fût-ce dans le cadre du travail subordonné.

Les dispositifs de géolocalisation, parce qu'ils induisent une surveillance satellite permanente de l'endroit où se trouve le véhicule, donc du salarié, heurtent dès lors inévitablement certaines libertés qui pourtant ne cèdent pas aux portes de l'entreprise : liberté d'aller et venir, droit au respect de la vie privée et familiale, liberté syndicale des titulaires de mandats.

En outre, les possibilités techniques (souvent insoupçonnées par le commun des salariés) sont exponentielles. Techniquement, tout est possible, et la surveillance se fera toujours plus discrète : les systèmes *PAYD* (1) permettent de vérifier le kilométrage, la durée des temps de conduite, leur période, voire la vitesse de conduite. Combinés à d'autres capteurs permettant de renseigner le destinataire sur la façon de conduire du conducteur, ajoutés à d'autres services que proposent constructeurs automobiles ou assureurs, *tracking* contre le vol du véhicule, *e-call* pour les appels d'urgence, le contrôle de l'activité est potentiellement complet, et permanent.

C'est précisément parce que les dérives sont possibles, voire prévisibles compte tenu de ces potentialités, que la géolocalisation doit être contrôlée dans ses finalités comme dans sa mise en œuvre. Bornée dans ses principes mêmes, l'application qui en est faite doit être licite et conforme à ses finalités, avec toutes conséquences dans l'exécution du contrat de travail (jusque dans sa rupture) en cas de manquement.

Et c'est précisément ce qu'a entendu rappeler la Cour de cassation dans l'arrêt rendu le 3 novembre 2011 (ci-dessus), arrêt de principe, mais principe sans surprise.

Les faits concernent un salarié, vendeur d'extincteurs, non-cadre, titulaire d'un contrat de travail à 35 heures. Sans pour autant qu'il bénéficie du statut de VRP, le contrat de travail reconnaît expressément à l'intéressé la liberté d'organiser son travail, à charge pour lui d'une part, de respecter un programme transmis par avance, d'autre part d'établir des comptes-rendus d'activité journaliers, sur un imprimé prévu à cet effet, valant preuve de son activité. En cours d'emploi, le salarié est très officiellement informé par l'employeur de l'installation à bord de son véhicule d'un système GPS permettant sa géolocalisation, dispositif qui tendrait à améliorer le processus de production, grâce à l'analyse *a posteriori* du temps nécessaire aux déplacements, afin d'optimiser à terme l'organisation des visites. La finalité poursuivie rejoint celle qui est la plus communément affichée par les entreprises qui recourent à la géolocalisation : l'amélioration de la productivité et la recherche d'une réduction des coûts. Or, en l'espèce, aux termes des analyses précitées,

(1) Pay as you drive.

l'employeur constate que les 35 heures prévues par contrat ne sont pas toujours effectuées par le salarié, et se sert donc des données de la géolocalisation pour contrôler le temps de travail et en tirer les conséquences sur la rémunération, réduite à due proportion. Pour ce motif, et parce que l'employeur a calculé la rémunération sur les bases du système de géolocalisation, ce qui n'était pas parmi les finalités exposées du dispositif, le salarié prend acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur. La rupture se voit donner tous les effets du licenciement, dès lors que l'utilisation de la géolocalisation n'était pas licite, et que sa finalité a été détournée.

La Cour de cassation rappelle alors solennellement, au visa de l'article L. 1121-1 du Code du travail (2) :

– que le contrôle de la durée du travail qui est une finalité possible de la géolocalisation, n'est licite que si ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen (c'est l'exigence de proportionnalité), mais qu'une telle est exclue lorsque le salarié dispose contractuellement d'une liberté dans l'organisation de son travail (le système n'est alors pas justifié) ;

– que la géolocalisation ne peut être utilisée pour d'autres finalités que celles qui ont été déclarées auprès de la CNIL et portées à la connaissance des salariés ;

– qu'une utilisation illicite constitue un manquement suffisamment grave justifiant la prise d'acte aux torts de l'employeur.

1. S'agissant des finalités que la géolocalisation peut poursuivre, limitativement entendues et strictement appréciées, la Cour de cassation se limite au final à adopter les recommandations de la CNIL, qui accèdent au rang du droit prétorien. L'autorité administrative indépendante listait ainsi, dès sa délibération 2006-066 du 16 mars 2006, les finalités admises pour la géolocalisation, soulignant les risques d'atteinte à la liberté d'aller et venir anonymement et au droit à la vie privée. Parmi celles-ci, le contrôle de la durée du travail n'est conçu que comme une finalité accessoire (3), si et seulement si un tel contrôle n'est pas possible par un autre moyen.

On s'interrogera cependant sur la portée d'une telle réserve dans la mesure où, quelle que soit l'activité du salarié ou ses contraintes matérielles, il devrait

toujours être *possible* de s'appuyer sur un système déclaratif, comme c'était le cas en l'espèce, puisqu'il faisait même l'objet de dispositions contractuelles précises. Sans cela, l'atteinte portée aux libertés du salarié n'est pas proportionnée au but recherché, puisque le contrôle du temps de travail peut se faire de manière moins intrusive.

Il reste néanmoins de cette décision que le principe même de la géolocalisation n'est pas illicite, mais qu'au contraire, un tel dispositif peut être justifié (4). Pour autant, même lorsque l'employeur aura scrupuleusement respecté les conditions de mise en œuvre de la géolocalisation, de la déclaration CNIL à l'information préalable des salariés et de leurs représentants, cela ne suffira pas à en justifier le principe.

La géolocalisation, et c'est certainement là l'apport principal de l'arrêt, doit en tout état de cause répondre à des conditions de fond. Ainsi, elle ne se justifie pas, quelles que soient ses modalités ou les précautions dont elle sera entourée, pour les salariés qui disposent d'une (certaine) liberté d'organiser leur travail. La CNIL citait les hypothèses, symptomatiques, des VRP ou des visiteurs médicaux, tout en précisant que ces exemples ne sont pas exhaustifs. La Cour de cassation en fait un principe d'application générale : « *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* » (ci-dessus).

On songe alors à tous les salariés pour qui l'autonomie est un élément du contrat de travail, et notamment à tous ceux pour qui ce même critère de l'autonomie justifie de s'écarter de toute référence horaire, et toute notion d'heures supplémentaires, en concluant une convention de forfait en jours (5).

2. Au second stade du contrôle, même quand la finalité prévue est licite, donc qu'elle fait partie de celles reconnues par la CNIL (6), le juge vérifiera que l'employeur l'a strictement respectée, et sanctionnera tout détournement de son objet.

La définition de l'objet du dispositif est donc déterminante, lors de son installation, et primordial est le rôle joué à ce stade par les représentants du personnel, qui doivent être préalablement informés et consultés, avec précision, notamment sur les finalités

(2) « *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.* »

(3) Délibération CNIL 2006-067 adoption de la norme simplifiée n° 51.

(4) Rappr. à propos des autorisations uniques de la CNIL en matière de dispositifs biométriques, Dr. Ouv. 2007 p. 31, n. A. de S.

(5) Outre les « *cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des*

fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif », la possibilité en est ouverte à tous les « *salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps* » par l'article L 3121-43 du Code du travail.

(6) Sécurité ou sécurité du salarié, des marchandises ou du véhicule / Meilleure allocation des moyens pour des prestations à accomplir en des milieux dispersés / Suivi et facturation d'une prestation de transport de personnes ou de marchandises / Suivi du temps de travail lorsque ce suivi ne peut être réalisé par d'autres moyens.

poursuivies. Une prérogative spécifique est prévue s'agissant du comité d'entreprise par les articles L.2323-13 (7) et L. 2323-32 (8) du Code du travail. Aucune disposition similaire n'existe s'agissant du CHSCT, dont la compétence paraît cependant difficilement contestable compte tenu des incidences sur les conditions de travail des salariés et de l'impact, même potentiel, sur leur équilibre personnel et familial (9).

La Cour de cassation impose donc comme substantiel le respect de la finalité déclarée à la CNIL et portée à la connaissance des salariés – étant rappelé que le détournement de cette finalité est pénalement sanctionné par l'article 226-21 du Code pénal. En d'autres termes, si l'employeur est, par principe, admis à installer un dispositif de géolocalisation, sous réserve de poursuivre l'une des finalités autorisées, et dans des conditions qui le justifient, il faudra qu'il s'y tienne et se garde d'utiliser les informations recueillies, malgré leur caractère tentant, pour tout autre usage (10). Car dans la géolocalisation, l'idée du contrôle reste quoi qu'il en soit toujours sous-jacente, même si elle n'est pas celle affichée.

Dans l'affaire que la Cour de cassation avait à examiner, les relevés de la géolocalisation ont, au final, été utilisés pour établir que le salarié n'effectuait pas ses 35 heures hebdomadaires, on l'imagine en contradiction avec ses déclarations d'activité, et, partant, ne remplissait pas une de ses obligations contractuelles. L'employeur en a donc fait usage pour contrôler le temps de travail, mais sans avoir expressément informé le salarié qu'un tel objet était possible. Encore moins avait-il été informé des conséquences possibles sur sa rémunération !

En cas de détournement, outre la sanction pénale (il est vrai très théorique), la sanction est lourde au plan civil : les éléments recueillis par l'intermédiaire d'un système de géolocalisation illicite, ou utilisé de façon abusive, sont inopposables au salarié, et ne pourront servir ni à démontrer la durée du travail effectif de l'intéressé, ni à établir d'éventuelles fautes de sa part. Il en sera ainsi lorsque le système n'aura pas été

déclaré à la CNIL (11) ou qu'il n'aura pas été porté à la connaissance préalable des salariés (12). La Cour d'appel de Dijon, dans un arrêt du 14 septembre 2010, écartait ainsi la preuve d'une utilisation abusive par le salarié, à des fins personnelles, du véhicule de société et du non-respect du Code de la route, pourtant avérés, au motif que les éléments avancés par l'employeur provenaient d'un système de géolocalisation équipant ses véhicules dont il n'était pas démontré qu'il avait été dûment déclaré à la CNIL et porté à la connaissance préalable de l'intéressé (13).

Gageons que la même solution serait adoptée au sujet d'un dispositif qui n'aurait pas donné lieu à une information et une consultation régulières du comité d'entreprise. Il en est de même lorsque l'information a bel et bien été donnée, que les obligations déclaratives et consultatives ont bien été remplies, mais que les données recueillies sont utilisées pour un usage différent de celui qui a été présenté.

C'est là toute l'importance à se projeter dans le contrôle du respect des buts poursuivis et de l'application qui sera faite d'un système dont le principe même ne serait pas contestable. Le juge pourra être amené à vérifier que les recommandations de la CNIL soient bien suivies, notamment en ce qu'elles préconisent une possibilité de déconnexion du système, à l'initiative du salarié, lorsqu'une utilisation à des fins personnelles ou pour l'exercice d'un mandat syndical est possible, voire seulement tolérée. Le salarié itinérant, dont le véhicule est géolocalisé, doit ainsi pouvoir interrompre la géolocalisation à l'issue de ses heures de travail ou dans l'exercice de ses missions syndicales, pour garder privé le lieu où il déjeune, voire simplement pour un détour justifié par les nécessités de la vie courante. C'est ce droit que le Tribunal de grande instance de Bordeaux a reconnu dans un jugement du 18 octobre 2011, tout en validant le principe de la géolocalisation (14).

3. Enfin, en cas de non-respect des principes ainsi rappelés, la Cour de cassation considère que la

(7) « Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail »

(8) « Il est aussi informé, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci. Le comité d'entreprise 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. »

(9) Sur le fondement des articles L. 4612-8 et L. 4612-9 du Code du travail, qui imposent sa consultation avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail, et lors de l'introduction de nouvelles technologies, voire sur le fondement de l'article L. 4612-13 aux termes duquel il se prononce sur toute question

de sa compétence dont il est saisi par l'employeur, le CE ou les DP.

(10) En ce sens déjà TGI Nanterre 7 janvier 2011, Dr. Ouv. 2012 p. 36.

(11) Soc. 6 avril 2004, n° 01-45227, Dr. Ouv. 2004 p. 378, n. P. Adam.

(12) Tout comme, classiquement, un moyen quelconque de contrôle de l'activité du salarié ne lui sera pas opposable s'il n'a pas été informé au préalable de son existence, cf. jurisprudence rendue au sujet des filatures ou de l'installation de caméra de vidéosurveillance, autant de moyens de preuve illicites (Soc. 20 novembre 1991 n° 88-43120, Dr. Ouv. 1992 p. 253 ; Soc. 15 mai 2001 n° 99-42219 ; Soc. 26 novembre 2002 n° 00-42401, Dr. Ouv. 2003 p. 249, n. F. Saramito).

(13) CA Dijon (ch. soc.) 14 septembre 2010, n°09/00570, Santos / Sarl Mille Services.

violation des obligations de l'employeur est suffisamment grave pour justifier la rupture du contrat à ses torts. D'aucuns voudront expliquer la position retenue par la Cour de cassation par la violation des dispositions contractuelles expresses qui prévoyaient que les rapports d'activité du salarié valaient comme preuve de son activité. Mais cette position s'inscrit plus sûrement dans le même mouvement jurisprudentiel que celui qui tend à reconnaître que, lorsqu'il est porté atteinte au contrat de travail, le manquement est

assez grave par nature pour en justifier la rupture, sans qu'il soit nécessaire de se prononcer sur l'importance de cette atteinte, ni de vérifier qu'elle est de nature à faire obstacle à la poursuite du contrat de travail. De la même façon, et plus encore, le manquement commis par l'employeur est nécessairement grave dès lors qu'il porte une atteinte, aussi minime soit-elle, aux libertés fondamentales.

Stéphanie Baradel et Pierre Masanovic,

Avocats au Barreau de Lyon

(14) « Le principe de la géolocalisation des véhicules de service apparaît donc justifié au regard des finalités poursuivies, mais compte tenu de l'utilisation de ces véhicules par les salariés hors du temps de travail ainsi que par les titulaires d'un mandat électif ou syndical pour l'exercice de leur mandat, la géolocalisation doit pouvoir être désactivée afin de préserver les libertés individuelles et collectives des salariés (...). Le salarié doit en effet pouvoir, de façon simple et immédiate, désactiver

lui-même la fonction géolocalisation, lorsqu'il a la disposition d'un véhicule de service en dehors de ses horaires de travail, et l'employeur ne doit pouvoir en aucun cas récupérer quelques données que ce soit relative à ce temps de vie privée, puisqu'il ne peut utiliser le dispositif à des fins de contrôle de l'utilisation des véhicules de service hors temps de travail », TGI Bordeaux (1^{re} ch.), 18 octobre 2011, RG n°10/06131, CGT / Sté Lyonnaise des Eaux.