

LIBERTÉS ET DROITS FONDAMENTAUX Géolocalisation – Contrôle de la durée du travail – Conditions d'utilisation – Incompatibilité avec une liberté dans l'organisation du travail – Exigence de proportionnalité – Office du juge.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 19 décembre 2018

Fédération Sud des activités postales et des télécommunications Sud PTT
contre Société Médiapost (p. n° 17-14.631 Publié)

Sur le moyen unique, pris en sa sixième branche :

Vu l'article L. 1121-1 du code du travail et l'article 6 3° de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que la Fédération Sud des activités postales et des télécommunications Sud PTT (la Fédération) soutenant que la mise en place et l'exploitation du système de géolocalisation Distrio, qui enregistre la localisation des distributeurs toutes les dix secondes au moyen d'un boîtier mobile que les distributeurs portent sur eux lors de leur tournée et qu'ils activent eux-mêmes, était illicite, a assigné à jour fixe la société Médiapost devant le tribunal de grande instance ;

Attendu que pour rejeter la demande de la Fédération, l'arrêt retient que la pointeuse mobile, préconisée par celle-ci, qui enregistre non seulement le temps de distribution effective mais également les éventuelles immobilités des distributeurs, le système auto-déclaratif ou le contrôle par un responsable d'enquêtes n'apparaissent pas adaptés au but recherché ;

Attendu cependant 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, fût-il moins efficace que la géolocalisation, n'est pas justifiée lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail ;

Qu'en se déterminant comme elle l'a fait, sans caractériser que le système de géolocalisation mis en œuvre par l'employeur était le seul moyen permettant d'assurer le contrôle de la durée du travail de ses salariés, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 13 janvier 2017, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Lyon, autrement composée ;

(M. Cathala, prés. - Me Le Prado, SCP Alain Bénabent, av.)

Note.

L'arrêt rendu par la Chambre sociale le 19 décembre 2018 sonne comme un utile rappel des conditions d'utilisation d'un système de géolocalisation, en renforçant significativement l'exigence de proportionnalité des atteintes ou des restrictions susceptibles d'être portées aux droits des personnes.

La société Médiapost, filiale du groupe *La Poste*, spécialisée dans la diffusion de publicités, avait instauré un dispositif de géolocalisation reposant sur l'enregistrement, toutes les dix secondes, de la localisation des salariés, en l'occurrence des distributeurs, au moyen d'un boîtier mobile qu'ils portaient sur eux lors de leur tournée et qu'ils activaient eux-mêmes.

Estimant, d'une part, que la mise en place d'un tel dispositif de contrôle du temps de travail n'était pas justifiée, s'agissant de salariés disposant d'une liberté dans l'organisation de leur travail, et, d'autre part, que d'autres procédés de contrôle de la durée du travail (pointeuse mobile, système auto-déclaratif et contrôle par un responsable), moins attentatoires aux droits des personnes, étaient envisageables, la Fédération Sud de activités postales a assigné l'employeur pour faire juger ce dispositif illicite. La Cour d'appel a rejeté la demande du syndicat, considérant que les systèmes de contrôle qu'il préconisait n'apparaissaient pas adaptés au but recherché, en l'occurrence le contrôle de la durée du travail. L'arrêt d'appel est cassé au visa de l'article L. 1221-1 du Code du travail et de l'article 6-3° de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978.

Dans le prolongement de ses arrêts du 3 novembre 2011 (1) et du 17 novembre 2014 (2), la Chambre sociale réaffirme 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, fut-il moins efficace que la géolocalisation, n'est pas justifiée lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail » (3).

(1) Cass. Soc. 3 novembre 2011, n° 10-18.036.

(2) Cass. Soc. 17 décembre 2014, n° 13-23.645.

(3) Cette jurisprudence est à l'unisson de celle du Conseil d'État (15 décembre 2017, n° 403.776) et elle est conforme à la position

de la CNIL (délibération 2015-165 du 4 juin 2015), selon laquelle « 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 ».

Parce qu'un dispositif de géolocalisation constitue une intrusion excessive dans la vie personnelle du salarié, qui doit être respectée, y compris au temps et au lieu de travail, l'employeur est assujéti à une double exigence de justification et de proportionnalité (4). La première de ces exigences se rapporte à « *la nature de la tâche à accomplir* », visée à l'article L. 1121-21 du Code du travail, c'est-à-dire à l'activité professionnelle du salarié.

En effet, « *la géolocalisation n'est pas justifiée lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail* ». L'autonomie dans l'organisation du travail est donc exclusive d'un contrôle de la durée du travail au moyen d'un système de géolocalisation. L'exclusion se comprend aisément, dans la mesure où l'intensité du contrôle résultant de la mise en place d'un tel dispositif est incompatible avec la liberté dont dispose le salarié dans l'organisation de son travail. Toutefois, et c'est là qu'intervient l'exigence de proportionnalité, le recours à la géolocalisation n'est licite que si l'employeur ne dispose d'aucun autre moyen, « *fut-il moins efficace* », permettant d'assurer le contrôle de la durée du travail. La Chambre sociale ne se contente pas d'affirmer le caractère subsidiaire de la géolocalisation par rapport à d'autres modes de contrôle de la durée du travail. La précision selon laquelle l'utilisation d'un système

de géolocalisation 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, fût-il moins efficace, confère toute sa portée à l'exigence de proportionnalité. Ainsi l'employeur doit-il rechercher des modes de contrôle du temps de travail moins attentatoires aux droits des personnes, quand bien même seraient-ils moins efficaces. Et de censurer l'arrêt d'appel pour n'avoir pas « *caractérisé que le système de géolocalisation mis en œuvre par l'employeur était le seul moyen permettant d'assurer le contrôle de la durée du travail* ».

La référence à l'efficacité n'est pas neutre, car face à la menace que font peser les dispositifs de contrôle adossés sur les technologies numériques sur la personne du salarié, le pouvoir doit reculer. Et il revient au juge de vérifier qu'aucun autre moyen, permettant d'atteindre l'objectif de contrôle de la durée du travail, moins attentatoire aux droits fondamentaux de la personne, ne pouvait être mis en œuvre.

L'efficacité du respect des droits fondamentaux des salariés est à ce prix.

Karim Hamoudi, Avocat au Barreau de Paris et
Isabelle Meyrat, Maître de conférences HDR
à l'Université de Cergy-Pontoise

(4) V. J. Pélissier, A. Lyon-Caen, A. Jeammaud, E. Dockès, *Les grands arrêts du droit du travail*, Dalloz, 4^{ème} édition, 2008.