

Géolocalisation des véhicules des salariés : Des principes à respecter.

Par Valérie BAILLY-HASCOËT
Attachée de Recherches, IDIT

Comme le souligne la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL), les traitements de géolocalisation soulèvent la question du niveau de contrôle permanent qu'il est admissible de faire peser sur un employé, voire, dans certains cas, de la frontière entre travail et vie privée. Le traitement des données issues de systèmes de géolocalisation installés à bord de véhicules utilisés par les salariés est soumis à déclaration auprès de la CNIL, ainsi qu'au respect par l'employeur d'un certain nombre d'obligations prévues par le code du travail. La CNIL a adopté en ce domaine deux délibérations (JORF du 3 mai 2006). La première (n°2006-066¹) définit les conditions dans lesquelles la mise en œuvre de tels traitements n'est pas susceptible de porter atteinte à la liberté d'aller et venir anonymement et au droit à la vie privée. Par la seconde (n°2006-067²), la CNIL a adopté la norme n°51 qui est destinée à simplifier la déclaration de ces traitements.

Principes posés par le code du travail et les recommandations de la CNIL

Les dispositifs de géolocalisation constituent une nouvelle technologie. Les restrictions qu'ils apportent aux droits des personnes et aux libertés individuelles (et collectives) doivent donc être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché (c. trav., art. L.1121-1). Si leur introduction est susceptible d'avoir des conséquences sur les conditions de travail, le code du travail impose une obligation préalable d'information et de consultation des salariés et de leurs représentants (comité d'entreprise, CHST, délégués du personnel ; v. art. L.2323-13 et L.4612-9). En outre, et dans la mesure où la géolocalisation permet de collecter des informations personnelles sur les salariés (identification des déplacements d'un employé déterminé), le dispositif doit être porté préalablement à la connaissance des salariés concernés (c. trav., art. L.1222-4) et le traitement des données doit faire l'objet d'une déclaration préalable auprès de la CNIL. La procédure de déclaration peut prendre plusieurs formes selon le fichier concerné. Si le traitement des données recueillies est en tout point conforme aux prescriptions de la norme simplifiée n° 51 élaborée par la CNIL, le responsable du traitement peut alors procéder en ligne à une déclaration simplifiée de conformité. Dans le cas contraire, il est nécessaire d'adresser une déclaration normale à la CNIL, sauf désignation d'un « correspondant informatique et libertés ». Les recommandations élaborées par la CNIL et fondées sur les principes de la loi n°78-17 dite « informatique et libertés », reprennent les principes du code du travail puisqu'elles prévoient que les instances représentatives du personnel doivent être consultées avant la mise en œuvre du dispositif de géolocalisation. Les employés concernés doivent être informés individuellement, préalablement à la mise en œuvre du traitement de géolocalisation, de la finalité ou des finalités poursuivie(s) par le traitement, des catégories de données de localisation traitées, de la durée de conservation des données les concernant, des destinataires ou catégories de destinataires de ces données, de l'existence d'un droit d'accès et de rectification et d'un droit d'opposition et de leurs modalités d'exercice (Recommandation n°2006-066). Soulignons que le non-respect des prescriptions de la loi « informatique et libertés » constituent des délits (c. pén., art. 226-16 et s.).

¹ Délibération n°2006-066 du 16 mars 2006 portant adoption d'une recommandation relative à la mise en œuvre de dispositifs destinés à géolocaliser les véhicules automobiles utilisés par les employés d'un organisme privé ou public

² Délibération n°2006-067 du 16 mars 2006 portant adoption d'une norme simplifiée concernant les traitements automatisés de données à caractère personnel mis en œuvre par les organismes publics ou privés destinés à géolocaliser les véhicules utilisés par leurs employés

Caractéristiques du dispositif

Aux termes de la loi « informatique et libertés », les finalités du dispositif mis en place par l'employeur doivent être « *déterminées, explicites et légitimes* » (art. 6, 2°). C'est pourquoi, compte tenu du caractère intrusif des dispositifs traitant la donnée de géolocalisation des véhicules et des informations qui peuvent y être associées, la CNIL estime que la mise en œuvre de tels dispositifs n'est admissible que dans le cadre des finalités suivantes :

- la sûreté ou la sécurité de l'employé lui-même ou des marchandises ou véhicules dont il a la charge (travailleurs isolés, transports de fonds et de valeurs, etc.) ;
- une meilleure allocation des moyens pour des prestations à accomplir en des lieux dispersés, (interventions d'urgence, chauffeurs de taxis, flottes de dépannage, etc.) ;
- 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 (ramassage scolaire, nettoyage des accotements, déneigement routier, patrouilles de service sur le réseau routier, etc.);
- le suivi du temps de travail, lorsque ce suivi ne peut être réalisé par d'autres moyens. Dans un arrêt du 3 novembre 2011, la Cour de cassation a rappelé ce dernier principe et a précisé que l'utilisation d'un système de géolocalisation n'est pas justifiée lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail ou de ses déplacements (visiteurs médicaux, VRP, etc.). En tout état de cause, les salariés doivent avoir la possibilité de désactiver la fonction de géolocalisation à l'issue de leur temps de travail (notamment dans les véhicules de fonction ou les véhicules de sociétés qui serviraient à des fins privées).

Les données collectées doivent être adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles le traitement est mis en œuvre. Notamment, la loi interdit de mettre en œuvre des traitements visant à faire directement apparaître des données relatives aux infractions (Loi n°78-17, art. 9). En effet, il revient aux autorités judiciaires et non à l'employeur de constater d'éventuelles infractions au code de la route.

Le système de géolocalisation ne peut être utilisé par l'employeur pour d'autres finalités que celles qui ont été déclarées auprès de la CNIL et portées à la connaissance des salariés (*Cass. soc. 3 nov. 2011, pourvoi n°10-18.036*). Il s'agirait d'une faute dans le cadre du contrat de travail, mais aussi d'un délit pénal (C. pén., art. 226-21).

L'employeur ne doit conserver les données collectées que pour la durée nécessaire au traitement c'est-à-dire le temps dont il en a besoin pour atteindre l'objectif poursuivi par le dispositif. Pour la CNIL, si l'objet du dispositif est l'optimisation des tournées, le traitement des données de géolocalisation (date/heure/lieu) doit se faire en temps réel. Les données ne doivent donc pas être conservées. En revanche, si le dispositif de géolocalisation a été mis en place pour contrôler l'activité des employés, la CNIL recommande que ces mêmes données (date/heure/lieu) ne soient conservées que 2 mois maximum.

Le nombre de personnes ayant accès aux données enregistrées doit être limité et la sécurité des données doit être préservée (empêcher l'accès aux personnes qui n'ont pas vocation à y avoir accès).

Contentieux prud'homal

Il est tentant pour l'employeur d'utiliser les données fournies par le système de géolocalisation, que ce soit pour étayer une faute du salarié ou pour reconstituer son temps de travail dans le cadre d'un contentieux. Précisons tout d'abord que l'utilisation des informations collectées par les dispositifs de géolocalisation doit correspondre à l'objectif déclaré et ne doit pas servir à d'autres fins. Ainsi, un employeur qui utiliserait le dispositif pour contrôler l'activité de ses employés alors que la finalité déclarée à la CNIL est la lutte contre le vol, commettrait un détournement de finalité. Le fait d'utiliser des données personnelles à des fins étrangères à celles qui ont justifié leur collecte est une infraction pénale. Le détournement de finalité est puni de 5 ans d'emprisonnement et de 300.000 € d'amende (c. pén., art. 226-21).

Par ailleurs, ce mode de preuve se trouvera écarté par le juge prud'homale si les principes posés par le code du travail et les prescriptions de la CNIL n'ont pas été respectés. Le salarié avait-il été informé de la mise en place du dispositif (*CA Orléans, ch. soc., 5 avril 2011, RG N°10/01661*) ? La finalité annoncée n'a-t-elle pas été détournée par l'employeur pour « pister » le salarié ?

À défaut, les griefs de l'employeur seront considérés comme étant fondés sur des informations obtenues par des procédés illicites et ne permettant pas d'étayer les arguments de l'employeur (*CA Aix-en-Provence 21 oct. 2011, RG N°09/22079*). L'employeur pourrait même se retrouver redevable de dommages intérêts au titre du préjudice causé au salarié par l'exécution déloyale du contrat de travail (*CA Dijon, ch. soc., 14 sept. 2010, RG N°09/00570* ; *CA Lyon 29 juin 2010, RG N°09/03763*) ou pour atteinte à la vie privée (*CA Bordeaux 23 nov. 2010, RG N° 09/05704*).

Même dans le cas où le cadre légal a été respecté, la preuve doit être rapportée que les relevés de géolocalisation produits correspondent bien à un véhicule conduit par le salarié mis en cause (*CA Paris 10 mai 2011, RG N°09/07197*).

L'utilisation illicite d'un système de géolocalisation peut constituer un manquement suffisamment grave de l'employeur justifiant la prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur (*Cass. soc. 3 nov. 2011, pourvoi n°10-18.036*). Enfin, à défaut de déclaration à la CNIL d'un traitement automatisé d'informations nominatives concernant un salarié, son refus de déférer à une exigence de son employeur impliquant la mise en œuvre d'un tel traitement ne peut lui être reproché (*Cass. soc. 6 avril 2004, pourvoi n° 01-45227*).

Spécificité du secteur des transports

Dans sa recommandation n°2006-66, la CNIL accorde un statut particulier au secteur des transports dans la mesure où cette activité fait l'objet d'une réglementation spécifique imposant notamment, aux employeurs de détenir des informations précises sur l'activité des chauffeurs par l'intermédiaire de la mise en œuvre de chronotachygraphes. La recommandation de la CNIL exclut donc de son champ d'application les traitements issus de la mise en œuvre de ces appareils de contrôle qui ne constituent pas en eux-mêmes des systèmes de géolocalisation. La CNIL estime que le fait de compléter ces dispositifs de contrôle obligatoires par la mise en place d'un dispositif de géolocalisation ne fait pas peser de risques manifestes d'atteintes aux droits et libertés des salariés concernés en raison de l'absence d'autonomie de l'employé dans l'organisation de son travail. Elle distingue ainsi la géolocalisation des employés en charge d'une prestation directement liée à l'utilisation d'un véhicule (transport de personnes ou de marchandises mais aussi intervention sur le réseau routier, avec des véhicules spécifiques assurant notamment le déneigement, la collecte des ordures ménagères, etc.) et celle des employés pour lesquels l'utilisation d'un véhicule n'est qu'un moyen d'accomplir leur mission. Ce serait essentiellement dans le second cas que les garanties que promeut la recommandation n°2006-66 de la CNIL trouveraient à s'appliquer. Soulignons que les juridictions ne procèdent pas toujours à cette subtile distinction opérée par la CNIL. Ainsi par exemple, la Cour d'appel de Riom a-t'elle écarté des débats les éléments de preuve qu'un employeur avait pu recueillir à l'aide d'un système de géolocalisation sur le temps de travail d'un salarié conducteur-livreur, au motif que l'entreprise de transport ne justifiait en rien avoir effectué une quelconque déclaration à la CNIL, ni avoir procédé à l'information des salariés quant au but recherché et à l'usage qui pouvait être fait de ce système (*CA Riom 16 mars 2010, RG N°09/01518*).

* * *