



## Données personnelles La fin de la géolocalisation pour contrôler le temps de travail ?

Le Conseil d'Etat estime que le recours par un employeur d'un système de géolocalisation pour le contrôle de la durée du travail de ses salariés n'est licite que lorsqu'il ne peut pas être effectué par un autre moyen, fût-il moins efficace que la géolocalisation.

Le recours à des outils de géolocalisation des véhicules se généralise dans le cadre de la relation de travail. En effet, ils sont de plus en plus accessibles en termes de coûts, et présentent le mérite de la fiabilité des données ainsi collectées, notamment à des fins de facturation de trajets ou d'optimisation des tournées.

Cependant, ces traitements, compte tenu du risque évident d'atteinte à la vie privée eu égard à leur caractère intrusif et permanent, sont strictement encadrés et vérifiés par la Cnil, qui impose avant leur mise en œuvre qu'ils fassent l'objet d'une déclaration préalable (normale ou simplifiée).

Il ressort de la norme simplifiée édictée par la Cnil (la NS51), selon délibération n°2015-165 du 4 juin 2015, que l'utilisation de ce dispositif à fin de calculer le temps de travail des salariés ne peut s'envisager que comme une finalité accessoire du traitement, et si, et seulement si, ce suivi ne peut pas être assuré par un autre moyen.

Récemment, le Conseil d'Etat, selon une décision en date du 15 décembre 2017, a eu l'occasion de rappeler les conditions de licéité d'un traitement destiné à réaliser un suivi du temps de travail

des salariés par un dispositif de géolocalisation de leur véhicule, ajoutant manifestement une condition de licéité (allant jusqu'à le remettre en cause ?).

Le juge administratif a précisé que « l'utilisation par un 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 », degré supplémentaire aux exigences de la Cnil fixées par la NS51 sus-évoquée.

Dans cette affaire, une société ayant pour activité la maintenance de systèmes informatiques sur l'ensemble du territoire national avait installé, en 2012, sur les véhicules de ses salariés itinérants des dispositifs de géolocalisation en temps réel. Ces outils étaient destinés à planifier et optimiser leurs interventions, en collectant notamment des données relatives aux événements de conduite, et aux temps de travail des salariés.

La Cnil a procédé à un contrôle dans les locaux de la société en question, à la suite duquel elle a adressé, le 27 juillet 2016, une mise en demeure à la société d'avoir à se conformer à la Loi Informatique et libertés, et

notamment d'avoir à cesser de traiter les données issues de ce dispositif de géolocalisation afin de contrôler le temps de travail des salariés.

La société, considérant que la mise en demeure de la Cnil était illégale, a alors saisi le Conseil d'Etat d'un recours pour excès de pouvoir tendant à son annulation.

Le Conseil d'Etat a rejeté le recours ainsi formé au visa de l'article 6 de la loi Informatique et libertés du 6 janvier 1978, qui fixe le principe de proportionnalité selon lequel les données collectées doivent être adéquates, pertinentes et non excessives au regard de la finalité du traitement, et de l'article L.1121-1 du code du travail qui dispose que « *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* ».

Le juge administratif a, en effet, considéré que l'usage de données collectées grâce un dispositif de géolocalisation pour effectuer un suivi du temps de travail des salariés n'était pas conforme aux impératifs posés par la réglementation relative au traitement des données personnelles,

retenant le caractère disproportionné du traitement ; motif pris de ce que le contrôle du suivi des salariés pouvait être réalisé, dans les faits, par un autre moyen. Le moyen en question résidait dans l'utilisation de documents déclaratifs par lesquels les salariés indiquaient leur temps de travail effectif.

Le Conseil d'Etat a constaté que ces relevés avaient d'ores et déjà permis à la société de motiver des licenciements qui seraient aujourd'hui susceptibles d'être contestés devant le Conseil de prud'hommes sur le fondement de cette décision rendant le traitement illégal, et les licenciements subséquents sans cause réelle et sérieuse. La juridiction administrative s'est contentée de cette information, livrée par la société requérante, pour considérer que le caractère intrusif et le risque d'atteinte à la vie privée du traitement étaient suffisamment démontrés.

En outre, et c'est sans doute là l'enjeu de la décision, le Conseil d'Etat a jugé que dans la mesure où la société avait admis, au cours de l'instruction, faire usage de déclarations émanant de ses salariés quant à leurs horaires pour contrôler le temps de travail, cela rendait le recours au dispositif de géolocalisation superflu, et donc disproportionné au sens de la loi Informatique et libertés. Le juge administratif a précisé que « 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. »

S'agit-il d'une stricte application de la norme simplifiée (NS 51) sus-visée édictée par la Cnil ? Ou bien, le Conseil d'Etat vient-il ajouter une condition de licéité ? Et ainsi couper court à toute éventuelle argumentation, en faveur du maintien de la géolocalisation à cette fin, fondée sur l'efficacité et la fiabilité de ce système de gestion du temps de travail par rapport à d'autres moyens

Le Conseil d'Etat, par cette décision, vient-il supprimer purement et simplement la possibilité dont disposaient jusqu'à présent les employeurs d'avoir recours à un dispositif de géolocalisation

pour contrôler également le temps de travail des salariés ? L'on n'est pas loin de le penser, compte tenu de la motivation de l'arrêt. En effet, le Conseil d'Etat a pris soin de préciser : « il ressort des pièces du dossier qu'elle [la société] dispose d'autres moyens, notamment des documents déclaratifs mentionnés dans la décision attaquée, pour contrôler le temps de travail des employés ».

Ainsi, le Conseil d'Etat valide le recours aux documents déclaratifs émanant des salariés eux-mêmes, excluant de fait la géolocalisation et toute discussion sur son intérêt compte tenu de sa fiabilité. Il sera également impossible à l'employeur de croiser les données déclaratives avec les données issues du dispositif de géolocalisation. Le Conseil d'Etat admet implicitement l'existence des risques inhérents à un système purement déclaratif, mais les écarte aussi vite.

L'on voit mal, dès lors, quel nouvel argument pourrait faire échec au caractère disproportionné d'un tel traitement, si la seule déclaration du salarié, soumis à une obligation de loyauté envers son employeur, suffit. Le risque de contentieux prud'homal nous apparaît évident, et les sanctions prononcées par la Cnil pourraient se multiplier.

Cette interprétation ne nous semble cependant pas tout à fait conforme ni à l'esprit de la réglementation applicable en matière de données à caractère personnel, ni à la doctrine de la Cnil qui valide le recours à la géolocalisation pour contrôler le temps de travail dans certaines conditions, certes, strictes. L'on tient pour argument le fait que la Cnil n'exige pas, dans une telle hypothèse, le recueil du consentement du salarié (qui est par nature vicié, et non libre compte tenu du lien de subordination inhérent au contrat de travail) mais se contente de la preuve de l'information complète et préalable du salarié et des instances représentatives du personnel quant à l'existence du traitement et à ses finalités.

En toute hypothèse, le risque identifié précédemment ne pouvant être totalement écarté, il nous semble impératif

de rester attentif aux éventuelles recommandations que la Cnil pourrait prendre suite à cette décision.

Enfin, si cette décision ne fait que confirmer le fait que la Cnil encadre strictement le recours à des systèmes de géolocalisation permettant de contrôler le temps de travail des salariés, il n'en demeure pas moins que le traitement n'est pas illicite en tant que tel. Il le devient si le principe de proportionnalité n'est pas respecté, quant aux finalités qui doivent être déterminées, explicites et légitimes, et quant aux données collectées qui doivent être adéquates, pertinentes, et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées.

La mise en demeure émanant de la Cnil, d'avoir à cesser le traitement porte, rappelons-le, sur la seule finalité relative au contrôle du temps de travail des salariés. Ainsi, la société en cause a la possibilité de continuer à traiter les données collectées via ce dispositif de géolocalisation en temps réel afin de réaliser la facturation de ses clients, comme elle le faisait auparavant. Mais il lui serait également loisible, sous réserve de déclaration de ces nouvelles finalités auprès de la Cnil (obligation s'imposant jusqu'à l'entrée en application du RGPD le 25 mai 2018), d'avoir recours à ces données pour assurer la sécurité de ses employés, des véhicules ou des marchandises transportées, ou pour optimiser des trajets ou tournées...

La Cnil s'assure du respect de la vie privée des salariés. Le Conseil d'Etat, juge suprême des autorités indépendantes, y veille.

**Stéphane BAÏKOFF,**

**Avocate du département IP/IT**

**Cabinet SIMON Associés**