Le snefcca

SYNDICAT NATIONAL DES ENTREPRISES DU FROID, DES ÉQUIPEMENTS DE CUISINES PROFESSIONNELLES & DU CONDITIONNEMENT DE L'AIR

LES INFOS DU SNEFCCA

Juridique n°2018/08 - Janvier 2018

Contrôle du temps de travail des salariés : l'employeur doit privilégier d'autres moyens que la géolocalisation

Deux arrêts récents rendus par le Conseil d'Etat et la Cour de cassation rappellent les règles en matière de géolocalisation :

1. ***De tels systèmes sont excessifs lorsqu'ils sont mis en place pour contrôler le temps de travail des salariés, sauf s'il n'existe aucun autre moyen d'effectuer un tel contrôle.***
2. ***En outre, l'employeur doit respecter une procédure d'information des salariés.***

Les dispositifs de géolocalisation des véhicules des salariés sont considérés comme particulièrement intrusifs et dangereux pour les libertés individuelles. C'est pourquoi leur utilisation est strictement encadrée, en particulier lorsque le dispositif permet à l'employeur de contrôler la durée du travail des salariés.

Préférer un moyen moins efficace

Pas de collecte des données hors temps de travail :

La Cnil (Délibération du 4 juin 2015 (*article 2*)) liste les cas dans lesquels l'employeur peut recourir à la géolocalisation.

Ce texte admet que le traitement des données de localisation peut avoir "pour **finalité accessoire** le suivi du temps de travail", mais seulement "lorsque ce suivi ne peut être réalisé par un autre moyen".

Le texte précise que le système de géolocalisation ne doit pas collecter ou traiter les données de localisation en dehors du temps de travail des salariés concernés. **Lorsque le salarié est autorisé à utiliser le véhicule à des fins privées (véhicule de service), il doit pouvoir désactiver le dispositif en dehors de son temps de travail.**

Informer les salariés et leurs représentants

Salarié libre dans l'organisation de son temps de travail : géolocalisation interdite

Le recours à un système de géolocalisation n'est pas justifié **lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail.**

Un vendeur itinérant 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, peut légitimement prendre acte de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur lorsque ce dernier installe sur son véhicule un dispositif de géolocalisation destiné à contrôler son activité.