

Nicolas DURAND-GASSELIN
Avocat Associé
TNDA

Un employeur peut-il recourir à la géolocalisation d'un véhicule pour contrôler la durée de travail d'un salarié qui bénéficie d'une liberté d'organisation de son activité ?

M. Decaen, engagé par la société Moreau incendie à compter du 17 septembre 1993, a travaillé en qualité de vendeur.

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.

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.

Par lettre du 20 août 2007, M. Decaen 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.

La Cour d'appel a jugé que sa prise d'acte de la rupture du contrat de travail s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse en retenant d'une part l'illicéité du système de géolocalisation des véhicules de service, et d'autre part que ce dispositif avait été détourné puisqu'il permettait à l'employeur de contrôler le temps de travail du salarié, sans que l'intéressé ait été informé de cette situation ni des modalités de contrôle.

Dans son arrêt, la Cour de Cassation considère au visa de l'article L 1121-1 du code du travail, 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.

Elle estime 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.

Dès lors que la Cour d'appel avait 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, 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.

**Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 3 novembre 2011
N° de pourvoi: 10-18036
Publié au bulletin
Rejet**