

**COUR DE CASSATION – CHAMBRE SOCIALE, 3 NOVEMBRE 2011, MOREAU INCENDIES C/ M.X**

**MOTS CLEFS : géolocalisation – salarié – employeur – informatique et liberté – licenciement – droit du travail – information préalable – déclaration – Cnil – contrôle - rémunération -**

*Alors que les contentieux sur la géolocalisation tendent à se développer en droit social. La Cour de Cassation vient par un arrêt de sa chambre sociale du 3 novembre 2011, rappeler les limites des employeurs à l'utilisation de tels systèmes. Respect de la liberté du salarié, connaissances préalables des employées, déclaration auprès de la Cnil, non détournement de la finalité du système sont autant de dérives que la cour souhaite contrôler.*

**FAITS :** M.X a été engagé par la société Moreau Incendie en qualité de vendeur salarié sur un secteur d'activité comportant deux départements. Afin de rendre compte de sa mission auprès de son entreprise, il est tributaire de la rédaction d'un compte rendu journalier. Suite à la notification par son employeur de la mise en place d'un système de géolocalisation dans le but d'optimiser ses visites, il prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de la réduction de sa rémunération calculée par cet outil de cyber surveillance.

**PROCEDURE :** Qualifié de démissionnaire par son entreprise, M. X considère que le détournement des finalités du système de géolocalisation constitue une rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur. L'ouverture d'une procédure devant les prudhommes se conclue par une action devant la cour d'appel de Paris le 24 mars 2010, qui fait foi aux demandes de M.X. La société Moreau incendie se pourvoi alors en Cassation.

**PROBLEME DE DROIT :** Le détournement des finalités d'un système de géolocalisation pour le contrôle d'un salarié constitue t'il un cas de rupture de contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur ?

**SOLUTION :** La chambre sociale rejette le pourvoi. Tout en rappelant que le contrôle de la rémunération, en vertu de l'article L 1121-1 du code du travail, n'est pas justifié lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail, la Cour de Cassation considère que l'utilisation, à des fins autres que celles déclarées au salarié et à la commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil), est illicite. Un tel agissement constitue un manquement suffisamment grave justifiant la rupture du contrat aux torts exclusifs de l'employeur.

**SOURCES :**

GOUGACHE E., « La géolocalisation des employés est illicite lorsque l'entreprise en a détourné sa finalité », *lextime.fr*, mis en ligne le 4 décembre 2011, consulté le 4 décembre 2011, <http://www.lextimes.fr/4.aspx?sr=3019>

CHHUM F., « La géolocalisation illicite d'un salarié permet à celui-ci de prendre acte de la rupture de son contrat de travail », *Village Justice*, mis en ligne le 7 novembre 2011, consulté le 4 décembre 2011, <http://www.village-justice.com/articles/geolocalisation-illicite-salarie-permet,11112.html>

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.



**NOTE :**

Utilisés dans des domaines aussi variés que le positionnement de commerces ou la navigation automobile, les systèmes de géolocalisations constituent aussi une manne non négligeable pour les employeurs désireux de contrôler à distance leurs salariés. Véritable *big brother* en puissance, ces outils engendrent de nombreux abus aux dépens des règles juridiques et notamment la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 « informatiques et libertés » et le code du travail. Face aux possibles excès, la cour de Cassation par sa chambre sociale dans un arrêt du 3 novembre 2011, se pose en garante de la protection des salariés géolocalisés. Un garant d'une protection qu'il convient toutefois de relativiser.

**Une protection relative de la liberté d'exercice du salarié...**

Si l'utilisation d'un système de géolocalisation n'est licite, pour contrôler la durée de travail, lorsqu'aucun autre procédé ne peut être mis en place, celle-ci doit être exclue dès lors qu'un salarié dispose d'une liberté d'organisation de sa mission. En effet l'article L1121-1 du code du travail, 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* ». En l'espèce l'exécution de l'exercice du salarié était contrôlée par la réalisation d'un rapport journalier, donc la mise en place d'une cyber surveillance constitue une entrave à son autonomie prévue par le contrat de travail.

Toutefois, la liberté protégée par la cour n'est somme toute que friable pour l'avenir. En l'occurrence, l'utilisation de tels outils n'était que marginale dans les années 90, il semble alors possible qu'un contournement se réalise par convention expresse. L'employeur n'aura qu'à obtenir l'accord contractuel de son employé.

C'est réellement cette connaissance du dispositif qui protège encore les salariés, car en vertu de l'article 6 de la norme 51 de la Cnil, l'employeur a l'obligation d'informer individuellement chaque salarié concerné dès qu'il envisage d'installer un dispositif de géolocalisation.

**Renforcée par un principe de « double déclaration ».**

Outre la connaissance effective du travailleur qui doit être prouvée, une note de service ne constituant pas un moyen précis (Cour d'appel de Dijon, 14 septembre 2010), les desseins d'un tel système doivent être, comme le rappelle la chambre sociale, transmis à la Cnil. Cette « double déclaration » permet d'éviter le détournement de finalité, qui est pénalement répréhensible (art 226-21 code pénal)

En l'espèce, la mise en place d'un système de géolocalisation dans le but d'optimiser à courts termes le temps de travail de son salarié, ne peut être utilisé pour le calcul de sa rémunération. Le détournement de finalité constitue alors un « *manquement suffisamment grave* » entraînant la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Par cet arrêt les employeurs de plus en plus intrusifs sont mis à mal. Et même si la cour de Cassation laisse la porte ouverte à la liberté contractuelle, le juge se devra de contrôler systématiquement les finalités de la surveillance électronique. Non démunis face à leurs « patrons », espérons que les salariés concernés prennent à l'avenir connaissance des droits qui leurs sont garantis en matière de géolocalisation

Maxime Meyney

Master 2 Droit des médias et des télécommunications  
AIX-MARSEILLE UNIVERSITE, LID2MS-IREDIC 2011



**ARRET :**

Sur le moyen unique :  
 Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 24 mars 2010), que M. X..., engagé par la société Moreau incendie à compter du 17 septembre 1993, a travaillé en qualité de vendeur salarié [...] ; qu' 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 ; que, 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 ; que par lettre du 20 août 2007, M. X... 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 ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail s'analyse en un licenciement sans cause réelle [...], alors, selon le moyen :

1°/ [...] qu'en relevant, pour imputer à faute la rupture du contrat de travail à la société Moreau incendies par suite de l'illicéité du système de géolocalisation des véhicules de service, que M. X... était libre d'organiser son activité, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil, ensemble les articles L. 1121-1 et L. 1221-1 du code du travail (anciennement L. 120-2 et L. 121-1) ;

2°/ [...] qu'en relevant, pour imputer à faute la rupture du contrat de travail à la société Moreau incendies par suite de l'illicéité du système de géolocalisation des véhicules de service, que le dispositif a été

détourné en ce que l'employeur a contrôlé le temps de travail du salarié, sans que l'intéressé ait été informé de cette situation ni des modalités de contrôle, la cour d'appel, [...], a violé l'article L. 1121-1 du code du travail (anciennement L. 120-1) ;

Mais attendu, d'abord, 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, n'est pas justifiée lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail ;

Attendu, 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 ;

Et attendu que la cour d'appel a 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 avait été portées à la connaissance du salarié ; qu'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 ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;  
**PAR CES MOTIFS :**

**REJETTE** le pourvoi

