

CONSEIL D'ETAT, 10EME – 9EME CH. REUNIES, DECISION DU 15 DECEMBRE 2017

MOTS CLEFS : caractère excessif de la collecte de données – cnil – collecte de données – contrôle du temps de travail – données personnelles – géolocalisation – mise en demeure de cesser la collecte de données - salariés

Par une décision en date du 15 décembre 2017, le Conseil d'Etat a eu à se prononcer sur la licéité d'un dispositif de contrôle de la durée de travail des salariés d'une société de maintenance informatique basé sur un système de géolocalisation placé dans les véhicules de fonction des salariés. Selon le Conseil, l'utilisation par un employeur d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle du temps de travail des salariés n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, fût-il moins efficace que la géolocalisation. En dehors de cette hypothèse, la collecte et le traitement de telles données à des fins de contrôle du temps de travail doivent être regardées comme excessifs au sens de l'article 6 de la loi du 6 janvier 1978.

FAITS : En l'espèce, la société Odéolis spécialisée dans la maintenance informatique a inséré des dispositifs de géolocalisation dans les véhicules de fonction de ses salariés afin de planifier ses interventions sur le territoire national et d'assurer un contrôle de leur temps de travail effectif.

PROCEDURE : Une délégation de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) a procédé le 13 janvier 2016 à un contrôle sur place dans les locaux de la société Odéolis concernant le traitement des données à caractère personnel. Suite à la décision rendue le 27 juillet 2016 par la CNIL mettant en demeure la société Odéolis à adopter diverses mesures relatives à un traitement de données à caractère personnel, la requérante forme une demande en annulation pour excès de pouvoir devant le Conseil d'Etat.

PROBLEME DE DROIT : La question qui s'est posée au Conseil d'Etat était de savoir si le système de collecte de données à caractère personnel basé sur la géolocalisation était recevable quand, même s'il permettait la planification des interventions et la facturation des déplacements aux clients, il permettait de contrôler la durée de travail effectif des salariés.

SOLUTION : Le Conseil d'Etat estime que l'utilisation par un employeur d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle du temps de travail des salariés n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, fût-il moins efficace que la géolocalisation. Le Conseil a donc rejeté la demande en annulation de la décision rendue par la CNIL en date du 27 juillet 2016 qui avait mis en demeure la société Odéolis de cesser de traiter les données issues de la géolocalisation. Le Conseil d'Etat approuve la décision de la CNIL en se fondant sur l'article 6 de la loi du 6 janvier 1978 qui impose une collecte loyale et licite des données devant être adéquate, pertinente et non-excessive par rapport aux finalités du traitement. Le Conseil se fonde également sur l'article L1121-1 du Code du Travail prévoyant que l'employeur ne peut apporter de restrictions aux droits et libertés des salariés lorsque celles-ci ne sont pas justifiées par la nature des tâches ou proportionnées au but recherché. Le Conseil rappelle que si le dispositif de géolocalisation n'est pas recevable pour le contrôle du temps de travail des salariés, celui-ci est recevable lorsqu'il permet la facturation des prestations aux clients.



NOTE :

La loi du 6 janvier 1978 impose une collecte loyale et licite des données devant être adéquate, pertinente et non-excessive par rapport aux finalités du traitement. Par ailleurs, l'article L.1121-1 du Code du Travail dispose que l'employeur ne peut apporter de restrictions aux droits et libertés des salariés lorsque celles-ci ne sont pas justifiées par la nature des tâches ou proportionnées au but recherché. Le Conseil d'Etat a ici eu à se prononcer sur la licéité d'un système de géolocalisation ayant eu pour effet de permettre le contrôle de la durée de travail des salariés d'une entreprise.

Une solution protégeant les droits et libertés des salariés.

Le Conseil d'Etat avait été saisi pour une demande en annulation suite à une décision de la CNIL mettant en demeure la société demanderesse de cesser de traiter les données issues du système de géolocalisation.

Le Conseil d'Etat, bien qu'il ne rejette pas la possibilité pour une entreprise de recourir à un système de géolocalisation pour permettre la facturation des déplacements aux clients ainsi que l'optimisation de ses opérations sur son territoire d'action, a jugé à bon droit qu'un tel système ne pouvait être recevable au regard des atteintes aux droits et libertés dont bénéficient les salariés.

Il faut donc analyser cette décision comme faisant prévaloir les droits et libertés de la personne sur l'intérêt pour une entreprise d'assurer un contrôle sur ses salariés. Au regard de la disproportion entre la restriction de liberté que génère le système de géolocalisation et l'objectif de contrôle poursuivi par l'entreprise, le système de géolocalisation ne peut être déclaré comme licite au regard de la loi du 6 janvier 1978 et des dispositions présentes dans le Code du Travail.

Une solution tempérée par la nécessité des entreprises dans la facturation et l'optimisation de leurs opérations.

Bien que les droits et libertés des personnes sont fondamentaux et peuvent prévaloir sur les intérêts économiques des entreprises, le Conseil d'Etat pondère sa décision rejetant la licéité d'un système de géolocalisation utilisé pour le contrôle de la durée de travail des salariés.

En effet, un tel système pourrait être analysé comme disproportionné au regard des droits et libertés des salariés cependant il faut également considérer l'intérêt des entreprises en matière commerciale. Le Conseil d'Etat ne conteste pas la licéité d'un système de géolocalisation dans le cadre de l'optimisation des actions de l'entreprise sur un territoire donné ainsi que sur la facturation des déplacements aux clients.

Par ailleurs la poursuite de tels objectifs par les entreprises n'entre pas en contradiction avec les principes posés par la loi du 6 janvier 1978 concernant la collecte loyale et licite des données ainsi que l'adéquation, la pertinence et la non-excessivité des finalités du traitement.

En conséquence, la décision du Conseil d'Etat est parfaitement mesurée. D'une part, elle fait prévaloir les droits et libertés des salariés. D'autre part, elle considère les intérêts commerciaux des entreprises.

Jonathan Amar

Master 2 Droit des médias et des télécommunications
AIX-MARSEILLE UNIVERSITE, LID2MS-IREDIC 2018



ARRET :

Conseil d'Etat, 10^{ème} – 9^{ème} chambres réunies, décision du 15 décembre 2017 :

Vu :

- la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 ;
- le décret n° 2005-1309 du 20 octobre 2005 ;
- la délibération n° 2015-165 du 4 juin 2015 de la CNIL ;
- le code de justice administrative ;

Considérant ce qui suit :

[...]

En quatrième lieu, aux termes de l'article 6 de la loi du 6 janvier 1978 : " Un traitement ne peut porter que sur des données à caractère personnel qui satisfont aux conditions suivantes : /1° Les données sont collectées et traitées de manière loyale et licite (...) / 3° Elles sont adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées et de leurs traitements ultérieurs... "

Aux termes de 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 ". Il résulte de ces dispositions 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.

En dehors de cette hypothèse, la collecte et le traitement de telles données à des fins de contrôle du temps de travail doivent être regardés comme excessifs au sens du 3° de l'article 6 de la loi du 6 janvier 1978 précité.

[...]

D'autre part, s'agissant du traitement des données collectées à des fins de contrôle du temps de travail, si la société fournit

des exemples d'employés licenciés grâce à ces informations qui attestent des facilités offertes par la géolocalisation, il ressort des pièces du dossier qu'elle dispose d'autres moyens, notamment des documents déclaratifs mentionnés dans la décision attaquée, pour contrôler le temps de travail des employés.

Il s'ensuit que la présidente de la CNIL n'a pas fait une inexacte application des dispositions de l'article 6 de la loi du 6 janvier 1978 précité en caractérisant comme excessif, au sens de ces dispositions, le traitement par la société Odeolis des données collectées par géolocalisation à des fins de contrôle du temps de travail de ses employés.

Décision :

Article 1er : La requête de la société Odeolis est rejetée.

Article 2 : La présente décision sera notifiée à la société Odeolis et à la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

