

# Le système de géolocalisation sur le lieu de travail

La géolocalisation d'une voiture de fonction ou de service utilisée par le salarié est en principe considérée par la Commission nationale pour la protection des données (CNPD) comme une surveillance sur le lieu de travail vu que celle-ci engendre un traitement de données à caractère personnel du salarié au sens de l'article 4 (2) du Règlement général sur la protection des données (RGPD) qui sera d'application directe dans l'Union européenne le 25 mai 2018. La définition y prévue est quasiment identique à celle de la loi actuelle du 2 août 2002. Dans le cadre d'un litige, la Cour d'appel (n° 43526 du rôle) adopte une position assez souple quant à ce phénomène récurrent et confirme sa vue en la matière dans le cadre d'un arrêt similaire rendu le 26 octobre 2017 (n° 44278 du rôle).

Dans la première affaire, le salarié, embauché en qualité de chauffeur-coursier au service d'un notaire, a été licencié avec effet immédiat en raison de plusieurs excès de vitesse. Le salarié s'oppose à la prise en compte des enregistrements de géolocalisation au motif que l'utilisation de ces données à des fins de surveillance serait illicite.

Rappelons qu'au moment des faits à la base de l'arrêt, la surveillance ne pouvait être réalisée que dans les cas énumérés par l'article L. 261-1. du Code du travail. Il convient de préciser que l'employeur a l'obligation légale, avant d'opérer une quelconque surveillance sur le lieu de travail, d'informer les salariés de l'existence et des modalités de cette surveillance. Cette information peut se faire soit par une insertion dans le contrat de travail, soit par la signature du salarié du règlement d'ordre intérieur de l'entreprise prévoyant cette surveillance. De même, le comité mixte, ou à défaut la délégation du personnel, ou à défaut encore l'Inspection du travail et des mines, doivent être préalablement informés par l'employeur.

Dans son arrêt du 30 novembre 2017, la Cour d'appel retient que l'employeur a suffi à l'obligation légale de précision de l'article L. 124-10. (3) du Code du travail en précisant dans son courrier de licenciement la consultation d'une fiche de géolocalisation indiquant les excès de vitesse pour prouver le caractère justifié du licenciement. Il paraît opportun de

se poser la question si la juridiction aurait tranché ainsi si elle n'avait pas pris en compte le procès-verbal dressé par les agents de police constituant un aveu extrajudiciaire fait par le salarié pour prouver la réalité des motifs du licenciement.

Dans la deuxième affaire précitée, l'employeur a pu découvrir, grâce à un système de géolocalisation installé dans la voiture de fonction, que son salarié a utilisé ladite voiture également à titre privé, ce qui était contraire aux dispositions du contrat de travail. Le salarié conteste la licéité du moyen de preuve en prétendant que le système n'aurait jamais été ni autorisé par la CNPD, ni porté à son attention.

Dans cette affaire, la Cour d'appel s'est montrée à nouveau assez large quant à l'obligation d'information de l'employeur. Ainsi, même en l'absence d'une preuve formelle que le salarié a été informé préalablement, la Cour d'appel a statué en faveur de l'employeur en retenant que le salarié, qui n'a pas contesté avoir travaillé selon un système d'horaire mobile, devait être conscient et accepter que son employeur procède périodiquement à un contrôle de son temps de travail. La mise à disposition d'un véhicule de service pour l'exercice de son activité professionnelle avait comme corollaire l'obligation pour lui de ne pas utiliser le véhicule à des fins privées.

Enfin, avec l'application directe du RGPD le 25 mai prochain et le changement de paradigme opéré avec ce règlement, la surveillance sur le lieu de travail connaîtra certains changements importants. Une des conséquences probables sera notamment l'abolition de l'autorisation ou de la notification préalable de l'employeur à demander, respectivement à faire, en fonction du mode de surveillance retenu.



**PHILIPPE HECK**  
Conseiller auprès de la FEDIL  
[philippe.heck@fedil.lu](mailto:philippe.heck@fedil.lu)

## Toutes les techniques du bâtiment, un système de gestion

Chauffage, ventilation, climatisation, éclairage, gestion d'accès, extinction d'incendie, vidéo-surveillance...

Notre maîtrise de l'ensemble des techniques du bâtiment et notre capacité d'intégration de ses différents équipements vous garantissent :

- ▣ le rapport confort - économie - écologie le plus performant pour votre infrastructure ;
- ▣ une gestion aisée et centralisée de l'ensemble de vos installations techniques et énergétiques.



Chauffage • Ventilation • Climatisation • Electricité basse tension et courants faibles • Détection et extinction d'incendie • Automatisation, régulation et surveillance • Réfrigération • Vapeur • Traitement des eaux • Sanitaire • Cogénération et chauffage urbain

**K a+p kieffer omnitec**  
advance in technology

[www.apko.lu](http://www.apko.lu)

