

# MAINTENANCE & ENTREPRISE

www.maintenance-entreprise.com

LES SERVICES À L'INDUSTRIE

**EDITO** p. 3

Occitanie,  
sobriété énergétique et excellence

**PRATIQUE** p. 8

Outils d'interventions  
sur le terrain

**MAINTENANCE 4.0** p. 25

De la GTB à la GMAO

**SOLUTION** p. 38

Focus Contrôle

N°667 AOÛT - SEPTEMBRE - OCTOBRE 2022 • 20€



Dossier

Spécial Occitanie et  
Nouvelle-Aquitaine

p. 14

**AVIS D'EXPERT**

# Le difficile contrôle des salariés par la géolocalisation

Tout le monde sait ce qu'est la géolocalisation, il s'agit d'un moyen technique qui permet de suivre en temps réel le positionnement d'un objet (voiture, téléphone, tablette). Par voie de conséquence le suivi de l'objet permet de suivre des individus. Au-delà du positionnement en temps réel de l'objet, la géolocalisation peut également permettre de mesurer la vitesse de circulation et ainsi permettre le contrôle du respect d'une obligation réglementaire, des règles d'utilisation du véhicule, de vérifier l'itinéraire parcouru ou la durée durant laquelle l'objet est resté immobile.

**S**urveiller l'activité et les horaires des salariés en déplacement, n'a jamais été aussi techniquement simple et rapide. Mais puisque la géolocalisation est un dispositif intrusif, son utilisation est strictement encadrée.

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. »

Et la Cour de cassation estime au visa de cet article 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 » (Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 3 novembre 2011, 10-18.036, Publié au bulletin)

Pour qu'un employeur puisse se servir de la géolocalisation, il lui faut respecter un cadre juridique bien délimité.

## LE CADRE NORMATIF À RESPECTER

Le RGPD est venu supprimer l'obligation de réaliser une déclaration préalable des systèmes de contrôle de l'activité des sala-



**L'utilisation de la géolocalisation est strictement encadrée**



**Olivier Javel**  
Avocat chez 1792 Avocats

riés auprès à la CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés).

Mais l'employeur doit d'une part tenir un registre des activités de traitement, d'autre part vérifier, en fonction de son projet, si une étude d'impact doit être effectuée sur la protection des données (PIA) et enfin informer et consulter le CSE sans omettre d'informer les salariés. L'employeur doit porter à l'attention de chaque salarié concerné, l'identité du responsable de traitement, les finalités poursuivies, la base légale du dispositif, la durée de conservation des données, son droit d'accès et de rectification et enfin, la possibilité qui lui est offerte d'introduire une réclamation auprès de la CNIL.

Cette information est capitale car les données stockées par l'employeur ne peuvent pas être utilisées pour d'autres finalités que celles portées à la connaissance des salariés.

Cependant pour s'assurer de la légalité du dispositif, et au-delà des informations données aux salariés, encore faut-il que l'utilisation des données collectées soit permise.

Certaines pratiques sont clairement prohibées comme :

- La collecte des données sur un salarié en dehors de son temps de travail,
- « l'espionnage » des représentants du personnel dans le cadre de leur mandat.

Mais, attention certaines pratiques qui peuvent sembler admises seront également sanctionnées. En effet, si le contrôle de la durée du travail peut être effectué par un autre outil, même moins performant, la géolocalisation ne pourra alors pas être utilisée à cet effet.

Or, bien qu'imparfait, il existe plusieurs outils qui permettent de contrôler le temps de travail des salariés comme une badgeuse fixe ou un système auto-déclaratif. Ce qui implique que l'utilisation de la géolocalisation aux fins de contrôle du temps de travail des salariés n'est que rarement admise.

La géolocalisation peut servir de nombreux objectifs, mais s'en servir pour déterminer le temps de travail des salariés peut se révéler être un piège.

## LES SANCTIONS

En cas de violation du cadre normatif, la première sanction n'est pas directement financière, mais probatoire. Si un employeur désire justifier une sanction disciplinaire grâce à la géolocalisation et qu'il n'a pas respecté l'intégralité du cadre normatif, la preuve qu'il apporte à un éventuel procès pour justifier la sanction qu'il a prononcée sera, a priori, considérée comme irrecevable. Dans le cadre d'un procès l'impossibilité de prouver ses prétentions peut se révéler dramatique.

L'employeur s'expose également à des sanctions pénales et administratives. L'article 226-16 du code pénal dispose que le traitement de données à caractère personnel sans qu'aient été respectées les formalités préalables est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 300 000 euros d'amende. Enfin, la CNIL peut prononcer une amende administrative d'un montant de 20 millions d'euros ou 4% du chiffre d'affaires annuel mondial ●

Olivier Javel

# Abonnez-vous

maintenant à Maintenance & Entreprise



DÉSORMAIS DISPONIBLE  
SUR TOUS VOS SUPPORTS

Le kiosque digital



Le magazine papier



Le site web



L'appli



Téléchargez  
l'application  
MRJ Presse



[www.maintenance-entreprise.com](http://www.maintenance-entreprise.com)

