

19/12/18 – Cour de Cassation – Mediapost - Géolocalisation des salariés

Categories : [Fil d'actualité RGPD](#)

Date : mercredi 9 janvier 2019

Faits : Mediapost est une filiale du groupe La Poste qui distribue des publicités ciblées en boîte aux lettres. Elle a mis en place un système « Distrio » qui enregistre toutes les 10 secondes la localisation des distributeurs de courriers, avec le temps de distribution et leur immobilité éventuelle. Ce système fonctionne par le biais d'un boîtier mobile qu'ils portent sur eux pendant leur tournée et qu'ils activent eux-mêmes. La finalité ici recherchée par Mediapost est le contrôle de la durée du travail des postiers. Le syndicat Sud PTT considérant ce système de contrôle illicite assigne Mediapost. La Cour d'appel de Lyon juge ce système de localisation en vue du contrôle du temps de travail des postiers licite puisque justifié par le travail à accomplir et proportionné à la finalité recherchée par Mediapost.

Décision : Le 19 décembre 2018, la Cour de cassation casse l'arrêt de la cour d'appel de Lyon et renvoi les parties devant cette même Cour pour que l'affaire soit réexaminée. La Cour de cassation lui reproche en effet d'avoir pris sa décision sans « *caractériser que le système de géolocalisation mis en œuvre par l'employeur était le seul moyen permettant d'assurer le contrôle de la durée du travail de ses salariés* ».

L'article L 1121-1 du code du travail prévoit deux conditions cumulatives dans lesquelles des restrictions peuvent être apportées au droit des salariés notamment sur leur vie privée, incluant le fait de les géolocaliser :

- ces restrictions doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir par l'employé
- elles doivent aussi être proportionnées à la finalité recherchée par l'employeur

La Cour de cassation affirme ici que le système de géolocalisation mis en place comme moyen de contrôle de la durée du travail doit pour être licite être le seul moyen permettant ce contrôle. Elle précise aussi que ce type de système ne peut être justifié dès lors que l'employé dispose d'une certaine liberté dans l'organisation de son travail.

Ce qu'il faut en tirer : Avant de mettre en place un système de géolocalisation de ses employés (qui porte par nature atteinte aux libertés de la personne), en vue de contrôler leurs horaires de travail, une entreprise doit impérativement rechercher si d'autres moyens pourraient être utilisés



(même si ces moyens sont moins efficaces) et s'assurer qu'il est justifié d'appliquer un contrôle aux employés concernés en fonction de leur latitude dans l'organisation de leurs tâches.

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/arrets_publics_2986/chambre_sociale_3168/2018_8506/decembre_9075/1844_19_41017.html