



JURIDIQUE

Géolocalisation du salarié

Dans cet arrêt, la Cour de cassation a rappelé les conditions de licéité de l'utilisation d'un système de géolocalisation du salarié pour assurer le contrôle de la durée du travail.

En l'espèce, un salarié est engagé en qualité de distributeur de journaux.

Un accord d'entreprise prévoit la mise en place d'un système d'enregistrement et de contrôle du temps de travail des distributeurs par géolocalisation.

Le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail et saisit la juridiction prud'homale pour constater que la prise d'acte constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La cour d'appel le déboute de sa demande car elle considère que le système de géolocalisation ne porte pas atteinte à la vie privée des salariés du fait qu'ils sont censés être en activité de travail.

La cour de cassation vise l'article L 1121-1 du code du travail qui 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* ».

Par conséquent, l'utilisation d'un système de géolocalisation afin d'assurer le contrôle de la durée du travail n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, et, n'est pas justifiée lorsque le salarié s'organise librement dans son travail.

Par conséquent, les juges devront vérifier que l'employeur ne pouvait pas mettre en œuvre un autre système, même moins efficace, pour contrôler la durée du travail de ses salariés et surtout qu'il ne mette pas en péril les droits et libertés des salariés dans le cadre de ses missions contractuelles.

➤ *Cass, soc, 25 septembre 2024, n°22-22.851*