



L'employeur peut-il utiliser la géolocalisation pour contrôler le temps de travail de ses salariés ?

L'utilisation de la géolocalisation par l'employeur pour contrôler le temps de travail de ses salariés n'est permise que sous certaines conditions. C'est ce qu'a jugé le Conseil d'Etat le 15 décembre 2017.

Afin de mieux planifier ses interventions, une société spécialisée dans la maintenance informatique avait équipé les véhicules utilisés par ses salariés itinérants d'un outil de géolocalisation en temps réel.

Suite à un contrôle, la CNIL avait mis en demeure la société de cesser de traiter les données du système de géolocalisation pour contrôler le temps de travail. Elle avait constaté que ce contrôle pouvait être assuré au moyen de déclarations, de sorte que le traitement des données effectué présentait un caractère excessif au sens de la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Le Conseil d'Etat a confirmé la décision de la CNIL. Il a considéré que l'utilisation par l'employeur d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail de ses salariés n'est licite que lorsqu'il ne peut pas être fait par un autre moyen, même moins efficace.