

DROIT (10 points)

À l'aide de vos connaissances et des ressources documentaires jointes en annexe, analysez la situation juridique ci-dessous et répondez aux questions posées.

Situation juridique

Monsieur SIMONET est boulanger-pâtissier à NEUVILLE (88) et propose la livraison de ses produits à ses clients fidèles.

Monsieur SIMONET reçoit un appel de Madame THIERRY, hôtelière, une cliente furieuse de n'avoir pas reçu sa livraison de viennoiseries à 7h00 comme prévu pour préparer les petits déjeuners des clients de l'hôtel.

Monsieur LEBRAS, salarié de la boulangerie chargé des livraisons lui explique qu'il s'est perdu et qu'il y avait beaucoup de circulation.

Ce type de retard étant fréquent, Monsieur SIMONET envisage d'installer un dispositif de géolocalisation dans le véhicule de livraison.

Ce dispositif permettrait de mieux contrôler les trajets de son salarié et de mieux répondre aux attentes des clients en donnant à l'employeur la possibilité de suivre la tournée du livreur en temps réel.

M. LEBRAS considère que cela constitue une atteinte à sa liberté individuelle. Il considère que l'important est que les livraisons soient faites en temps et en heure mais qu'il doit rester libre de l'organisation de sa tournée.

Questions

- 1. Qualifiez juridiquement les faits et les acteurs.**
- 2. Formulez le problème juridique relatif à ce conflit.**
- 3. Identifiez les règles à respecter pour mettre en place un système de géo localisation.**
- 4. Proposez une solution argumentée permettant la résolution de ce litige.**

Annexe 1 : Arrêt - Cour de cassation - Chambre sociale du 3 novembre 2011

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 24 mars 2010),

que M. X..., engagé par la société Moreau incendie à compter du 17 septembre 1993, a travaillé en qualité de vendeur salarié niveau 4 échelon 2 de la convention collective du commerce de gros ; qu' affecté sur un secteur d'activité comprenant les départements de l'Yonne et de l'Aube, le salarié, tenu à un horaire de 35 heures par semaine, était libre de s'organiser, à charge pour lui de respecter le programme fixé et de rédiger un compte rendu journalier précis et détaillé, lequel, selon le contrat de travail, devait faire la preuve de son activité ;

que, le 17 mai 2006, l'employeur a notifié au salarié la mise en place d'un système de géolocalisation sur son véhicule afin de permettre l'amélioration du processus de production par une étude a posteriori de ses déplacements et pour permettre à la direction d'analyser les temps nécessaires à ses déplacements pour une meilleure optimisation des visites effectuées ; que par lettre du 20 août 2007, M. X... a pris acte de la rupture de son contrat de travail en reprochant à son employeur d'avoir calculé sa rémunération sur la base du système de géolocalisation du véhicule [...]

[...]

Mais attendu, d'abord, que selon l'article L. 1121-1 du Code du travail, 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 ; 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 ;

Attendu, ensuite, qu'un système de géolocalisation ne peut être utilisé par l'employeur pour d'autres finalités que celles qui ont été déclarées auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, et portées à la connaissance des salariés ;

Et attendu que la Cour d'appel a constaté, **d'une part**, que selon le contrat de travail, le salarié était libre d'organiser son activité selon un horaire de 35 heures, à charge pour lui de respecter le programme d'activité fixé et de rédiger un compte rendu journalier précis et détaillé, lequel de convention expresse faisait preuve de l'activité du salarié, et, **d'autre part**, que le dispositif avait été utilisé à d'autres fins que celles qui avait été portées à la connaissance du salarié ; qu'elle en a exactement déduit que cette utilisation était illicite et qu'elle constituait un manquement suffisamment grave justifiant la prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Annexe 2 : La géolocalisation des véhicules (extraits)

Des dispositifs de géolocalisation peuvent être installés dans des véhicules utilisés par des employés pour :

- Mieux allouer des moyens pour des prestations à accomplir en des lieux dispersés, notamment pour des interventions d'urgence.
- Accessoirement, suivre le temps de travail, lorsque cela ne peut être opéré par d'autres moyens.

(...)

Quelle formalité auprès de la CNIL ? Un dispositif de géolocalisation installé dans les véhicules mis à disposition des salariés doit être déclaré à la CNIL ; un système qui n'a pas fait l'objet d'une déclaration à la CNIL ne peut être opposé aux employés.

Cnil.fr « La géolocalisation des véhicules » Travail et données personnelles, Janvier 2013

Annexe 3 : Extrait du contrat de travail à durée indéterminée signé le 22 juillet 2012

Entre Monsieur Alain LEBRAS le salarié d'une part
et
Monsieur René SIMONET l'employeur d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er} Missions : Monsieur LEBRAS est recruté en qualité d'employé de boulangerie. Outre les travaux de fabrication et de commercialisation, il effectuera les livraisons avant l'ouverture de la boulangerie au public.

Article 2 Durée du travail : La durée du travail est fixée à 35 heures par semaine.

Article 3 Horaires: Les horaires de travail et la nature des tâches à effectuer sont fixés mensuellement par un planning qui tient compte de l'activité.

La boulangerie est ouverte aux horaires indiqués :

Du Lundi au Samedi de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 20 h 30

Le Dimanche Mardi de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 17h00

L'atelier de fabrication est ouvert de 5 h 00 à 12 h tous les jours.

Annexe 4 : Extrait du Code civil

Article 9 « Chacun a droit au respect de sa vie privée. »

Éléments de corrigé

Questions

1. Qualifiez juridiquement les faits et les acteurs.(2 points)

Monsieur SIMONET est employeur de Monsieur LEBRAS, salarié. Ils sont donc liés par un contrat de travail à durée indéterminée.

L'employeur souhaite installer un système de géolocalisation sur le véhicule de livraison dans le but de contrôler les tournées de son salarié.

Le salarié considère que cette installation porte atteinte au respect de sa vie privée (art 9 Code civil).

2. Formulez le problème juridique relatif à ce conflit. (1 point)

On acceptera toute réponse cohérente. On n'exigera pas forcément une formulation interrogative du problème.

À quelles conditions un employeur peut-il limiter la liberté individuelle du salarié au détriment du droit au respect de la vie privé ?

Dans quelle mesure l'installation d'un système de géolocalisation limite-t-il la liberté individuelle du salarié ?

3. Identifiez les règles à respecter pour mettre en place un système de géo localisation.. (3 points)

Pour autoriser la mise en place d'un système de géolocalisation, la jurisprudence et la CNIL prévoient que les conditions suivantes soient réunies :

- La loi dans son article L 1121-1 du code du travail impose
 - o d'une part, de s'assurer que le contrôle mis en place est justifié par la nature de la tâche à accomplir. Il importe, par exemple, de vérifier qu'il n'existe pas d'autre moyen de contrôler la durée du travail. Le contrôle n'est pas justifié lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail.
 - o d'autre part, de s'assurer que le contrôle est proportionné au but recherché »
- Arrêt du 3 novembre 2011 : si l'utilisation de la géolocalisation est à d'autres fins que celles déclarées à la CNIL, le système est illicite.
- Document CNIL : Les conditions de la géolocalisation :

- Déclaration à la CNIL
- La géolocalisation est possible pour allouer des moyens notamment concernant des interventions d'urgence.
- Le contrôle de la durée du travail est possible s'il n'existe pas d'autre moyen de contrôle.

= Article 9 du code civil : Principe de respect de la vie privée.

4 Proposez une solution argumentée permettant la résolution de ce litige. (4 points)

Le correcteur doit accepter toute argumentation cohérente, qu'elle donne raison à l'employeur ou au salarié. Une seule argumentation est exigée.

ARGUMENTATION 1 :

En l'espèce, le contrat de travail de Monsieur LEBRAS ne le laisse pas libre de son organisation puisqu'il doit obligatoirement réaliser les livraisons le matin avant l'ouverture de la boulangerie ; par ailleurs, il semble que Monsieur Simonet n'ait pas d'autres moyens de contrôler le respect des horaires ;

Monsieur SIMONET considère que la livraison aux clients professionnels de l'hôtellerie possède un caractère d'urgence.

Un tel dispositif permettrait d'optimiser le temps de travail de Monsieur LEBRAS (livraisons urgentes, annulées) ;

L'employeur pourra donc mettre en place ce système à condition d'en informer les salariés et la CNIL (et indiquer à cette dernière l'objectif du dispositif).

ARGUMENTATION 2 :

Monsieur LEBRAS estime que ce système porterait atteinte à un droit fondamental : respect de sa vie privée.

Pour lui, ce système n'est pas justifié car il est possible pour l'employeur de contrôler la durée de son temps de travail par d'autres moyens.

De plus, la géolocalisation n'est pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché. Le caractère d'urgence ne lui semble pas avéré pour cette activité.

Donc, Monsieur LEBRAS considère que cette surveillance n'a pour objectif qu'un contrôle de son activité personnelle et que cette géolocalisation est abusive.