

Peut-on contrôler l'organisation du travail d'un salarié par géolocalisation ?

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.

Il en résulte que l'utilisation d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, fût-il moins efficace, et n'est pas justifié lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail.

Ensuite, il résulte de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne qu'afin d'assurer l'effet utile des droits prévus par la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et du droit fondamental consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, les Etats membres doivent imposer aux employeurs l'obligation de mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur (CJUE 14 mai 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C- 55/18, point 60). L'instauration d'un tel système relève de l'obligation générale, pour les Etats membres et les employeurs, prévue à l'article 4, paragraphe 1, et à l'article 6, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, de mettre en place une organisation et les moyens nécessaires pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs et pour permettre aux représentants des travailleurs, ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, d'exercer leur droit, prévu par l'article 11, paragraphe 3, de cette dernière directive (CJUE, 14 mai 2019, point 62).

Enfin, aux termes de l'article D. 3171-8 du code du travail, lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe, au sens de l'article D. 3171-7, ne travaillent pas selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque salarié concerné est décomptée selon les modalités suivantes : 1° Quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par relevé du nombre d'heures de travail accomplies ; 2° Chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail accomplies par chaque salarié

Doit en conséquence être approuvé l'arrêt qui retient que le dispositif de géolocalisation mis en place par l'employeur était licite, dès lors qu'il résultait de ses constatations, d'une part, que les salariés distributeurs ne disposaient pas en l'espèce d'une liberté dans l'organisation de leur travail et que l'outil de géolocalisation n'emportait aucune restriction à l'autonomie dont ils disposaient dans la définition des horaires de distribution, d'autre part, qu'aucun autre dispositif ne permettait d'assurer un contrôle objectif, fiable et accessible de la durée du travail de ces salariés.

L'utilisation d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail n'est licite que : lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, même si ce dernier serait moins efficace, ET que le salarié ne dispose pas d'une liberté dans l'organisation de son travail.

[Télécharger pour voir n°deg24-18](#) Cour de cassation, 18 mars 2026, n°24-18.976