

Faculté de droit et de criminologie

**La géolocalisation dans la relation de travail :
un dispositif de surveillance sans limite(s) mettant en péril
le droit au respect de la vie privée du travailleur ?**

**Vie privée et protection des données à caractère personnel dans la
sphère professionnelle**

Mémoire réalisé par
Komur Neslin

Promoteur(s)
Auriane Lamine

Année académique 2018-2019
Master en droit, finalité justice civile et pénale

PLAGIAT ET ERREUR MÉTHODOLOGIQUE GRAVE

Le plagiat, fût-il de texte non soumis à droit d'auteur, entraîne l'application de la section 7 des articles 87 à 90 du règlement général des études et des examens.

Le plagiat consiste à utiliser des idées, un texte ou une œuvre, même partiellement, sans en mentionner précisément le nom de l'auteur et la source au moment et à l'endroit exact de chaque utilisation*.

En outre, la reproduction littérale de passages d'une œuvre sans les placer entre guillemets, quand bien même l'auteur et la source de cette œuvre seraient mentionnés, constitue une erreur méthodologique grave pouvant entraîner l'échec.

* A ce sujet, voy. notamment <http://www.uclouvain.be/plagiat>.

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier Madame Lamine, promotrice de ce mémoire et Monsieur Cobbaut pour leur disponibilité et leur précieux conseils.

J'exprime également toute ma gratitude à mes proches qui m'ont épaulée tout au long de ces cinq années d'études.

Enfin, j'adresse une pensée à Pauline qui m'a soutenue tout au long de la rédaction de ce mémoire.

INTRODUCTION

Ces dernières années les technologies n'ont cessé de se développer à tel point qu'elles sont devenues omniprésentes dans notre quotidien. L'accroissement de celles-ci a pour corollaire direct l'apparition de nouvelles formes de surveillance, et plus particulièrement la géolocalisation, objet du présent mémoire. Étant de moins en moins onéreux et pouvant s'avérer très pertinents, les dispositifs de géolocalisation, qui peuvent être installés sur les appareils fournis aux salariés (téléphones portables, etc.) ou dans les véhicules (de fonction ou de service) utilisés par ces derniers, ont rapidement su trouver leur place et leur mérite au sein des entreprises¹, ayant pour conséquence un ancrage particulièrement profond dans le monde du travail. La fonction première du système GPS consiste à « *aider le conducteur à établir aisément son itinéraire et à retrouver sans avoir recours à des cartes sur papier* »².

Cependant, dans le même temps, cette nouvelle technologie offre aux employeurs la possibilité « *de suivre en temps réel et avec une précision stupéfiante, les déplacements de leurs travailleurs* »³. La géolocalisation des travailleurs salariés comporte un certain nombre de risques pouvant mettre en péril leur liberté de mouvement et leur droit au respect de leur vie privée. En effet, ce nouveau dispositif de surveillance se trouve à l'intersection de deux droits qui semblent *a priori* diamétralement opposés, à savoir le contrôle patronal de l'employeur et le droit au respect de la vie privée du travailleur. Par conséquent, simultanément à l'évolution des différentes formes de surveillances des travailleurs, permises par les nouvelles technologies, on assiste à une reconnaissance plus accrue de leurs droits fondamentaux tels que par exemple le droit au respect de leur vie privée⁴.

« *Conscients de ces risques et animés par la volonté de préserver les droits fondamentaux du salarié* »⁵, de nombreux pays ont ainsi pris l'initiative d'encadrer les modalités dans lesquelles l'employeur peut installer un tel système de géolocalisation. Dès lors, nous pouvons nous demander quelle est la situation de la Belgique face à cette problématique au cœur de l'actualité ?

¹ M. QUEMENER, « La géolocalisation : un outil de protection ou de surveillance », *Sécurité et Stratégie*, vol. 15, n°4, 2013, p. 12.

² O. RIJCKAERT et N. LAMBINET, « Le respect de la vie privée dans la relation de travail – études pratiques de droit social », Waterloo, Kluwer, 2012, p. 159.

³ O. RIJCKAERT et N. LAMBINET, *ibidem.*, p. 160.

⁴ J.-F., HENROTTE et F. JONGEN, « L'influence des technologies sur la surveillance du travailleur par l'employeur », in *Pas de droit sans technologie*, Bruxelles, Larcier, 2015, p.134.

⁵ A. BENSOUSSAN, « La géolocalisation des salariés », in *Le droit numérique et des technologies avancées*, JTIT internationale, n°13/2016, p.1.

Ce mémoire va donc tenter d'analyser de manière approfondie les règles qui s'imposent à l'employeur belge lorsqu'il envisage d'installer un dispositif de géolocalisation dans le véhicule du travailleur et si un tel système constitue ou non une ingérence dans son droit au respect de sa vie privée.

Après avoir passé en revue les différentes infrastructures de géolocalisation et rappelé que ce phénomène est une tendance omniprésente dans notre société, nous étudierons dans un second chapitre le concept de vie privée du travailleur par opposition au pouvoir de contrôle et de surveillance de l'employeur.

Dans le chapitre III, nous aborderons enfin la question de la réglementation applicable à la géolocalisation des travailleurs tout en y exposant notre point de vue critique. Pour terminer ce chapitre, une dernière section sera consacrée à une analyse comparative entre la géolocalisation des travailleurs de plateformes et celle des travailleurs salariés.

CHAPITRE I. INTRODUCTION GÉNÉRALE À LA GÉOLOCALISATION

Avant de commencer à aborder la problématique relative à la géolocalisation des travailleurs dans les relations de travail, nous allons dans ce chapitre définir, dans un premier temps, sans toutefois entrer dans les détails car ce n'est pas l'objet de notre étude, les différentes infrastructures de géolocalisation qui existent à l'heure actuelle dans notre société moderne.

Dans un second temps, nous verrons que la géolocalisation est un phénomène qui ne touche pas uniquement les acteurs du monde du travail, mais qu'il s'agit d'une technologie omniprésente qui concerne la quasi-totalité des individus possédant des objets dits « connectés ». En effet, avec les nouvelles applications des technologies de l'information et de la communication, nous vivons aujourd'hui dans une société « hyperconnectée » où la géolocalisation est utilisée par les sociétés afin de procéder à l'analyse des comportements des consommateurs.

Section I. Les différentes infrastructures de géolocalisation

À l'heure actuelle, avec le développement gargantuesque des technologies de l'information de ces dernières années, il existe trois principaux types d'infrastructures qui, lorsqu'ils sont utilisés, offrent des prestations de géolocalisation. Il s'agit notamment du système Wi-Fi, technologie la plus connue de tous, le système GPS, les stations de base GSM et enfin la géolocalisation par RFID⁶.

§1. Données des stations de base

Le schéma est relativement facile à comprendre. Les différents opérateurs de télécommunications couvrent des zones qui sont divisées en zones qu'on appelle communément « cellule ». Lorsqu'on active les données cellulaires de notre GSM, c'est-à-dire le réseau 3G, afin de se connecter à internet ou tout simplement lorsqu'on l'utilise pour passer des appels téléphoniques, notre dispositif mobile doit, pour cela, inévitablement se connecter à la station de base qui couvre cette cellule.

En effet, pendant tout le temps où un dispositif mobile est allumé, il est lié à une station de base particulière et ses liens seront constamment enregistrés par l'opérateur de télécommunication. Ce dernier ainsi qu'un très grand nombre de dispositifs mobiles « *sont capables d'utiliser des signaux provenant de cellules se chevauchant (station de bases voisines) pour estimer la position du dispositif mobile avec une meilleure précision* »⁷. Dans le jargon,

⁶ Radio Frequency Identification.

⁷ Avis n°13/2011 du 16 mai 2011 du Groupe Article 29 sur les services de géolocalisation des dispositifs mobiles intelligents, 881/11/FR, WP185.p. 4.

on appelle cette technique la *triangulation* et les données issues de cette technique sont les données des stations de base qui peuvent être employées de manière créative notamment afin de détecter des embouteillages.⁸

En conclusion, l'opérateur téléphonique peut ainsi de manière continue s'informer des déplacements de l'utilisateur avec une exactitude allant de 300 mètres en zone urbaine à quelques kilomètres en zone rurale⁹. L'avantage de ce moyen de positionnement est « *qu'il permet d'obtenir assez rapidement une estimation approximative de localisation* »¹⁰ et de repérer dans l'espace tout type de téléphone portable¹¹.

§2. La technologie GPS

Le *Global Positioning System* (système de positionnement global), appelé communément technologie GPS, est constitué de satellites qui tournent chacun dans l'une des six différentes orbites autour de la terre et qui transmettent de manière très précise un signal radio. Ainsi, les dispositifs mobiles intelligents, « *qui comportent une puce incorporée dotée d'un récepteur GPS permettant de les localiser* »¹², peuvent se positionner facilement dans l'espace lorsque son capteur GPS capte au minimum quatre de ces signaux radio.

On voit donc que dans ce cas-ci, contrairement aux données de stations de base, le signal n'est émis que dans un sens unique. Le système GPS offre donc une localisation minutieuse (entre 4 et 15 mètres). Cependant, son principal défaut est que le démarrage est relativement lent et qu'il a du mal à fonctionner, voire pas du tout, en intérieur. Par conséquent, il arrive fréquemment, que dans la pratique, la technologie GPS, présent dans la quasi-totalité des objets dits « connectés », soit combinée avec d'autres types de technologie¹³.

§3. Le point d'accès Wi-Fi

Comme on vient de le dire juste ci-dessus, le système Wi-Fi est l'un des plus connus de tous mais peu de personnes savent que depuis peu de temps le point d'accès Wi-Fi est utilisé « *comme source d'information et de géolocalisation* »¹⁴ car il signale continuellement son

⁸ *Ibidem*.

⁹ C. LEVALLOIS-BARTH, « La géolocalisation : un nouvel impératif », in *Traçabilité et réseaux*, Collection Hermès, Paris, C.N.R.S., 2009, p.99.

¹⁰ *Ibidem*.

¹¹ S. FARMER, « European Privacy Body Opines on Geolocation Services on Smart Mobile Devices », in *C.T.L.R.*, vol. 17., New-York, Thomson Reuters, 2011, p.115.

¹² *Ibidem*. p. 5

¹³ Avis n°13/2011 du 16 mai 2011 du Groupe Article 29 sur les services de géolocalisation des dispositifs mobiles intelligents, 881/11/FR, WP185, pp. 4 et 5.

¹⁴ *Ibidem*., p.6.

existence en transmettant son nom de réseau qui lui est propre et son adresse MAC¹⁵ et ce même si personne ne fait usage de la connexion et que « *les contenus de la communication sans fil sont chiffrés à l'aide d'un système WEP, WPA ou WPA2* »¹⁶.

La technologie utilisée pour ces points d'accès *Wi-Fi* est semblable à celle des données de station de base¹⁷. En effets, ces deux types d'infrastructures se fondent sur un identifiant unique, correspondant à son adresse MAC et appartenant selon le cas soit à une station de base ou soit à un point d'accès *Wi-Fi*, qui peut être détecté par un dispositif mobile intelligent et sera par la suite transféré à un service disposant « *d'un emplacement pour chaque identifiant unique* »¹⁸.

Les dispositifs mobiles détectent quasi automatiquement, par balayage actif ou passif, l'existence de points d'accès *Wi-Fi* et recueillent de manière quasi mécanique des données les concernant. Par conséquent, « *il n'est donc pas nécessaire que ces dispositifs mobiles se connectent à des points d'accès Wi-Fi pour recueillir des informations Wi-Fi* »¹⁹.

Par ailleurs, les téléphones mobiles envoient, lorsqu'ils demandent leur position géographique, non seulement des données *Wi-Fi* mais également bien d'autres informations de localisation les concernant telles que les données GPS et des données de stations de base comme nous l'avons vu ci-dessus. L'avantage de ceci c'est « *qu'il permet au fournisseur de calculer la position de « nouveaux » points d'accès Wi-Fi et/ou d'améliorer les positions des points d'accès Wi-Fi qui étaient déjà inclus dans la base de données* »²⁰. « *De cette manière la collecte d'informations concernant les points d'accès Wi-Fi est décentralisée d'une manière très efficace* »²¹.

En résumé, la géolocalisation fondée sur les points d'accès *Wi-Fi* a l'avantage de procurer une localisation géographique immédiate et de plus en plus efficace et précise étant donné les signaux émis en continu. De plus, cette technologie, contrairement au système GPS, fonctionne

¹⁵ L'adresse Mac est un identifiant unique attribué à une interface réseau et qui est généralement enregistré sur des composant matériels tels que des puces de mémoire et/ou des cartes d'interface réseau d'ordinateurs, de téléphones, d'ordinateurs portables ou de points d'accès.

¹⁶ *Ibid.* p. 6.

¹⁷ *Ibid.* p. 5

¹⁸ *Ibidem.*

¹⁹ Avis n°13/2011 du 16 mai 2011 du Groupe Article 29 sur les services de géolocalisation des dispositifs mobiles intelligents, 881/11/FR, WP185.p. 6.

²⁰ Avis n°13/2011 du 16 mai 2011 du Groupe Article 29 sur les services de géolocalisation des dispositifs mobiles intelligents, 881/11/FR, WP185, p.7.

²¹ *Ibidem.*

parfaitement en intérieur et, par conséquent, le recours aux opérateurs téléphoniques pour obtenir des données n'est plus nécessaire²².

§4. Géolocalisation par puce RFID²³

Un tel système est notamment utilisé principalement par les commerçants dans le cadre du *retails analytics* ou du *shopper tracking*. Cette méthode consiste à placer un capteur RFID sur la carte de fidélité du client et permet, par le biais de lecteurs de puces installés de manière dispersés dans le supermarché, de constituer des zones stratégiques²⁴ et ainsi de suivre les déplacements du client dans le magasin et mesurer le temps passé dans les différents rayons. De cette manière les données stockées vont permettre de réaliser un profilage du client et ainsi « *d'améliorer la connaissance du client et de ses habitudes de consommation* »²⁵. De telles puces RFID sont également placées sur les chariots de l'établissement toujours dans le but de localiser le client dans le magasin même si les informations ainsi recueillies ne sont pas d'une parfaite précision. L'avantage pour les marchands d'utiliser cette technologie est qu'elle fonctionne très bien en intérieur. Néanmoins, « *ses fonctions semblent incommensurables* »²⁶.

Section II. L'utilisation des données de géolocalisation à des fins de marketing

Avant d'aborder la question de la géolocalisation des travailleurs, il est important de souligner que la géolocalisation des individus présente également des enjeux majeurs en droit de la consommation.

En effet, suite à l'explosion des technologies de l'information et de la communication et plus précisément suite à l'utilisation de plus en plus grandissante d'Internet et des applications géolocalisées sur les smartphones est né un commerce particulièrement profitable des données personnelles pour les entreprises. Si bien qu'avec un tel avènement « *ce sont les limites des frontières du monde réel qui disparaissent* »²⁷.

²² C. LEVALLOIS- BARTH et H. LEBEN, « Géolocalisation : cachez cette donnée que je ne saurais voir », in *Expertise des systèmes d'informations*, n°360, Juillet 2011, p.259.

²³ Voy à ce sujet D. DARQUENNES et Y. POULET, « RFID : Quelques réflexions introductives à un débat de société », *R.D.T.I.*, 26/2006, pp. 255 à 285.

²⁴ C., COLIN et Y., POULET, « Du consommateur et de sa protection face à de nouvelles application des technologies de l'information : risques et opportunités », *D.C.C.R.*, 2010/3, n°88, p. 100.

²⁵ C., COLIN et Y., POULET, *ibidem.*, p.100.

²⁶ Y. POULET, « La loi des données à caractère personnel : un enjeu fondamental pour nos sociétés et nos démocraties », in *La régulation des données personnelles*, Collection LegiCom revue thématique du droit de la communication, n°42, 2009/1, PYF, Paris, 2009, p.61.

²⁷ K. DOUPLITZKY, « Le commerce du moi, modèle économique du profilage », in *Traçabilité et réseaux*, Collection Hermès, Paris, C.N.R.S., 2009, p.113.

§1. Émergence du Geoweb

Entre 2008 et 2013, on assiste en France à une multiplication par seize des ventes de smartphones²⁸. Par ailleurs, les « *applications de géolocalisation qui ont trouvé ici un nouveau support de prédilection ont connu, au même moment, une croissance proportionnelle* »²⁹. En effet, de plus en plus d'applications sur Internet telles que les réseaux sociaux comme *Facebook, Twitter, LinkedIn* mais aussi des moteurs de recherche comme *Google* ou *Yahoo* s'appuient sur des fonctions de géolocalisation.

Dès lors, ces applications confèrent au smartphone de nouveaux usages de telle manière qu'en plus de permettre de passer des appels téléphoniques, surfer sur Internet, partager une quantité importante d'informations sur des réseaux sociaux, il offre, désormais, aux utilisateurs non seulement la possibilité de se situer dans l'espace mais également de localiser des entités géographiques telles que des lieux ou des individus³⁰.

Une étude réalisée en mai 2012 aux États-Unis a démontré que « *74% des possesseurs de smartphones utilisent des services liés à la géolocalisation et que 18% d'entre eux partagent régulièrement leurs positions géographiques avec leur amis par le biais du Check-in* »³¹.

En contrepartie de cette diversification des applications géolocalisées, l'individu hyperconnecté de plus en plus mobile est aujourd'hui « *conduit à laisser des traces informationnelles non seulement de son passage en un lieu réel mais des interactions sociales qu'il a eue à cet endroit, de sensations ressenties ou d'avis exprimés* »³².

§2. Exploitation des données géoréférencées : Opportunités et risques

Comme on vient de le voir ci-dessus, avec l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, l'individu se surexpose et laisse de plus en plus des traces numériques personnelles le concernant sur le Net. Nous verrons dans un premier temps que toutes ces données individuelles géoréférencées, constituant des données à caractère personnel, présentent une opportunité importante pour les entreprises d'un point de vue marketing. Toutefois, en dépit du fait que ces nouvelles technologies présentent des atouts indéniables, elles se révèlent dans le même temps dangereuses car elles constituent pour les acteurs

²⁸ Y. BRUNA, « La déconnexion aux technologies de géolocalisation. Une épreuve qui n'est pas à la portée de tous », *Réseau*, vol. 186, n°4, 2014, p. 143.

²⁹ Y. BRUNA, *ibidem.*, p. 143.

³⁰ Y. BRUNA, *ibidem.*, p.143.

³¹ K. ZICKHUR, *Three-quarters of smartphone owners use location-based services*, Pew Internet, Disponible en ligne à l'adresse suivante : <http://pewinternet.org/Reports/2012/Location-based-services.aspx>.

³² T. JOLIVEAU, « Le geoweb un nouveau défi pour les bases de données géographiques », *L'espace géographique*, 2011/2 (Tome 40), p. 161. Disponible en ligne à l'adresse <https:// Cairn.info/revue-espace-geographique-2011-2-page-154.htm>.

économiques un fort stimulant qui les encourage à rassembler et exploiter un maximum de données personnelles ³³. Ce qui sera l'objet d'étude du second paragraphe.

2.1. Phénomène du Big Data

Les opérateurs de réseau ou fournisseurs de services stockent toutes les données individuelles géoréférencées appartenant aux individus car elles représentent une opportunité non négligeable pour les entreprises. La numérisation de l'ensemble de ces informations, rendue notamment possible grâce à l'augmentation non interrompue des capacités de stockage et aux infrastructures techniques permettant de communiquer en un clin d'œil et en grand volume des données ³⁴, rend possible la constitution de bases de données nommées « *big data* »³⁵ traduites par « *données massives* » ou « *mégadonnées* ».

Le traitement automatisé de ce volume considérable de données présente l'intérêt au secteur marchand « *de surveiller et de mieux connaître les comportements et les pratiques des individus* »³⁶. En effet, cette quantité exponentielle de données est exploitée à des fins commerciales en vue d'amélioration, de personnalisation du service et de marketing. Comme certains auteurs le précisent pertinemment, il est question de « *laisser parler les données* »³⁷.

De cette manière, cela permet aux services marchands, en termes prédictifs, « *d'anticiper les attentes du marché pour proposer rapidement – si possible avant les concurrents – des produits qui répondent adéquatement aux besoins des prospects ou des clients* »³⁸. Comme le souligne l'auteur H. JACQUEMIN, cet objectif est atteint grâce à des algorithmes de plus en plus développés qui fournissent « *des résultats généraux (en identifiant, par exemple, certaines tendances sur le marché) ou plus précis (en procédant notamment au profilage³⁹ des personnes de manières à leur appliquer des décisions automatisées)* »⁴⁰.

³³ C. PONSART et R. ROBERT, « Le règlement européen de protection des données personnelles », *J.D.T.*, 2018, p.421.

³⁴ H. JACQUEMIN, « Le big data à l'épreuve des pratiques du marché et de la protection du consommateur », *R.D.T.I.*, 2018/1, n°70, p. 76.

³⁵ Expression volontairement floue englobant assez largement les activités d'analyse de données massives.

³⁶ J. PERRIAULT, « Traces numériques personnelles, incertitude et lien social », in *Traçabilité et réseaux*, Collection Hermès, Paris, C.N.R.S., 2009, p. 13.

³⁷ V. MAYER-SCHONBERGER et K. CUVIER, *Big Data – La révolution des données est en marche*, Paris, Éd. Robert Laffont, 2014, pp. 14 et s. ; A. LATREILLE et C. ZOLYNSKY, « Séance 4 : nouvelles pratiques : faut-il de nouvelle protection ? », *La proposition de règlement européen relatif aux données à caractère personnel : propositions du réseau Trans Europe Expert*, Paris, Société de Législation comparée, 2014, p. 265.

³⁸ H. JACQUEMIN, « Le big data à l'épreuve des pratiques du marché et de la protection du consommateur », *op. cit.*, p. 77.

³⁹ Voy. DINANT, J.-M., LAZARO, C., POULET, Y., et ROUVROY, A., *Application of Convention 108 to the profiling mechanism : some ideas for the future work of the consultative committee (T-PD): final version*. Strasbourg: Conseil de l'Europe, septembre 2008, disponible <http://www.crid.be/pdf/public/5945.pdf>. Voy. Également M. HILDEBRANDT et S. GUTWIRTH, *Profiling the European citizen, Cross disciplinary Perspectives*, Springer Science, Dordrecht, Pays-Bas, 2008.

⁴⁰ H. JACQUEMIN, « Le big data à l'épreuve des pratiques du marché et de la protection du consommateur », *op. cit.*, p. 76.

On constate donc que dans une économie numérique où nous sommes de plus en plus en présence « *d'une abondance informationnelle* »⁴¹, être en possession de données privilégiées ne présente plus autant l'avantage concurrentiel existant par le passé. Le but aujourd'hui pour les entreprises est d'acquérir une capacité à maîtriser et à valoriser l'information dont elles sont en possession en vue d'obtenir une connaissance davantage individualisée de la clientèle et ce « *afin de pouvoir lui proposer le service et/ou la publicité la plus appropriée* »⁴². En personnalisant son offre, la firme va attirer des clients en lui faisant croire qu'ils sont des consommateurs privilégiés⁴³.

C'est donc une quantité astronomique de données géographiques qui est à la disposition des sociétés et qui leur offre la possibilité d'analyser le marché, de mettre en place des stratégies de localisation, de surveiller les éventuels concurrents, etc⁴⁴.

À travers la collecte des données personnelles et l'examen des comportements des utilisateurs, d'énormes gains sont ainsi réalisés par les géants d'Internet⁴⁵. D'après une étude réalisée en 2014 ces gains atteindraient plus de 300 milliards de dollars et que d'ici 2020 ce montant triplerait⁴⁶.

Par ailleurs, le développement des technologies de l'information et de la communication (TIC) a permis aux entreprises de réduire de manière considérable leurs coûts en matière de collecte, de stockage et de traitement des données personnelles. En effet, les coûts de production des données personnelles sont bien souvent supérieurs aux coûts de reproduction et cela est logique car « *la collecte des données primaires requiert la mise en place des systèmes d'informations spécifiques : saisies manuelles des données, formulaires en ligne, logiciels intrusifs, structuration de bases de données, etc., tandis que la transmission des données personnelles peut se faire d'un seul clic* »⁴⁷.

⁴¹ A. MATTELART et A. VITALIS, « La captation et l'exploitation marchande des identités », *In Le profilage des populations. Du livret au cybercontrôle*, La découverte, Paris, 2014, p.57

⁴² C., COLIN et Y., POULLET, « Du consommateur et de sa protection face à de nouvelles application des technologies de l'information : risques et opportunités », D.C.C.R, 2010/3, n°88, p. 94.

⁴³ E., KESSOUS K et B., REY, « Economie numérique et vie privée », *in Traçage électronique et libertés*, La Documentation française, Paris, n°925, juin 2006, p .51

⁴⁴ T. JOLIVEAU, *op. cit.*, p. 161. Disponible en ligne à l'adresse <https:// Cairn.info/revue-espace-geographique-2011-2-page-154.htm>.

⁴⁵ E. COBBAUT, « La protection des données à caractère personnel des travailleurs des plateformes », *in Quel droit social pour les travailleurs de plateformes*, Limal, Anthémis, 2019, p.5, à paraître.

⁴⁶ Contrôleur Européen de la Protection des Données, *vie privée et compétitivité à l'ère de la collecte de données massives*, (« Big Data ») (EDPS/2014/06), 26 mars 2014, disponible sur https://edps.europa.eu/sites/edp/files/edpsweb_press_releases/edps-2014-06-big-data_fr.pdf.

⁴⁷ F. ROCHELANDET, « Économie des données personnelles et de la vie privée », Paris : La Découverte, *Repères*, 2010, p. 41

2.2. Principaux enjeux juridiques

Il est important de signaler que l'exploitation des données personnelles, permise par le développement de la technologie et de l'informatique, est devenue dans le cadre de l'économie numérique un enjeu sociétal⁴⁸. En effet, d'une part on a les partisans de la libre exploitation des données à caractère personnel qui affirment « *les bienfaits des modèles économiques fondés sur l'utilisation de données personnelles qui concouraient à la croissance économique et au bien-être social : personnalisation de l'offre, marketing mieux ciblé, services de mobilité, meilleurs ajustements sur les marchés de biens de consommation, etc.* »⁴⁹.

D'autre part, les partisans de la protection de la vie privée estiment, au contraire, qu'il y a des risques d'intrusions dans la vie privée des individus et de menace de leurs libertés individuelles. À leurs sens, l'exploitation des données personnelles des individus pourrait être animée pour bien d'autres finalités que leur bien-être⁵⁰. En outre, ils estiment « *qu'internet, la biométrie, la géolocalisation, ou encore les puces RFID menacent nos vies privées à un niveau jamais atteint jusqu'à présent* »⁵¹.

En effet, l'émergence des réseaux sociaux géolocalisés et le déferlement massif d'informations sur ces derniers provoquent une conscientisation des nouveaux enjeux suscités par ces technologies⁵². On retrouve donc en arrière-plan la délicate question relative à la « *Privacy* ». Dans ce contexte, le respect de la privée de chaque individu et, subséquentement, la confidentialité des données ainsi recueillies « *deviennent des problématiques centrales dans les recherches menées sur les services géolocalisés* »⁵³.

Par ailleurs, les auteurs Y. POULLET et J.- Ph. MOURY mettent en exergue que l'internet et notamment les réseaux sociaux, accessibles via ce dernier, constituent un lieu idyllique de promotion des différentes libertés (communiquer, s'informer, mouvoir, ect)⁵⁴. Néanmoins, ces libertés en question sont ébranlées « *par le contrôle et par la multiplication des traces que nous laissons de l'exercice de celles-ci* »⁵⁵. Selon eux, « *ce contrôle permet de mieux nous cerner,*

⁴⁸ F. ROCHELANDET, « Économie des données personnelles et de la vie privée », Paris : La Découverte, Repères, 2010, p. 3.

⁴⁹ F. ROCHELANDET, *ibidem.*, p.4

⁵⁰ F. ROCHELANDET, *ibidem.*, p.4.

⁵¹ F. ROCHELANDET, *ibidem.*, p.4.

⁵² Y. BRUNA, *op. cit.*, p. 144.

⁵³ Y. BRUNA, *op. cit.*, p. 144.

⁵⁴ J.-Ph. MOURY et Y. POULLET, « Les réseaux sociaux, le droit et les volontés qui les animent », in *Le droit des affaires en évolution. Social media : le droit ou l'anarchie ?*, Bruxelles, Bruylant, 2012, p.46.

⁵⁵ J.-Ph. MOURY et Y. POULLET, *op. cit.*, p.46.

nous profiler, nous tracer dans nos déplacements tant virtuels que physiques »⁵⁶. Ainsi, la distinction entre la sphère publique et sphère privée est abolie⁵⁷.

Le groupe de travail « article 29 »⁵⁸ avait également souligné, dans son avis 13/2011⁵⁹, les risques d'atteinte à la vie privée que pouvait présenter la technologie des dispositifs mobiles intelligents. Ces derniers offrent une surveillance ininterrompue des données de localisation⁶⁰. Par ailleurs, du fait que ces données soient accessibles facilement et de manière illimitée au niveau mondial a pour conséquence de créer de nouveaux dangers comme par exemple les vols de données, le cambriolage, voir des agressions physiques ou des harcèlements⁶¹.

En revanche, selon cet organe consultatif européen indépendant, le risque le plus important que présente l'utilisation des données de localisation, c'est le détournement d'usage, « *c'est-à-dire le fait que de nouvelles finalités, qui n'étaient pas prévues au moment de la collecte initiale des données soient visées à mesure que de nouveaux types d'informations deviennent disponibles* »⁶².

2.3. Conclusion

En conclusion, « *la révolution d'Internet et les réseaux sociaux ont fait voler en éclat les précédentes frontières entre privé et public* »⁶³. Malgré le fait que la géolocalisation sur téléphone mobile est une technologie qui s'avère être efficace et contribue à faciliter le quotidien, elle constitue davantage une source d'inquiétudes en raison des dérives qu'elle représente en terme de vie privée⁶⁴.

§3. Faible connaissance des utilisateurs

Lors d'une enquête réalisée au cours de l'année 2012-2013 auprès d'un échantillon de 600 individus âgés en 18 et 25 ans (300 femmes et 300 hommes) dont 75% sont des étudiants et 25% des travailleurs, il est ressort que 70% d'entre eux utilise la géolocalisation sur leur G.S.M.

⁵⁶ J.-Ph. MOURY et Y. POULLET, *ibidem.*, p.46.

⁵⁷ Sur cette distinction classique et sa radicale mise en cause voy. J.-A. FICHBAUM, « Towards an autonomy-based theory of constitutional Privacy : Beyond the ideology of familial privacy », *Harvard Civil Rights – Civil Liberties Review*, 1979, 14, pp. 361-384 ; D.J. SOLOVE, « Conceptualizing Privacy », 90 *California Law Review*, 2002, spécialement pp. 1138 et 1139.

⁵⁸ Ce groupe de travail a été institué par l'article 29 de la directive 95/46/CE. Il s'agit d'un organe consultatif européen indépendant sur la protection des données et de la vie privée. Ses missions sont définies à l'article 30 de la directive 95/46/CE et à l'article 15 de la directive 2002/58/CE.

⁵⁹ Avis n°13/2011 du 16 mai 2011 du Groupe Article 29 sur les services de géolocalisation des dispositifs mobiles intelligents, 881/11/FR, WP185.

⁶⁰ *Ibidem.*, p. 7.

⁶¹ *Ibidem.*, p.7.

⁶² Avis n°13/2011 du 16 mai 2011 du Groupe Article 29 sur les services de géolocalisation des dispositifs mobiles intelligents, 881/11/FR, WP185, p.8.

⁶³ N. RAGHENO (dir.), « Droits fondamentaux et société numérique : la vie privée existe-t-elle encore ? » *Data protection & Privacy*, Limal, Anthemis, 2017, p. 8.

⁶⁴ Y. BRUNA, *op. cit.*, p. 145.

et 73% de ces personnes interrogées expriment leur crainte face aux risques que représente la géolocalisation. En effet, pour la plupart c'est le fait d'être traqué, pisté en permanence qui suscite l'inquiétude. Par ailleurs, certains ont indiqué (83 personnes sur les 600) qu'ils s'inquiètent de la connaissance dérisoire qu'ils ont de l'exploitation de leurs données personnelles issues de la géolocalisation et 97 d'entre eux « *ne maîtrisent pas le partage de leur position et ne savent donc pas à quel moment précis elles peuvent être repérées dans l'espace* »⁶⁵.

Il est pertinent de souligner que même si la majorité (73%) des personnes questionnées ont répondu qu'elles estimaient que l'usage de la géolocalisation présente un risque, seulement 15% d'entre elles ont entrepris des démarches afin d'être mieux informés sur les conditions précises du partage de leur emplacement géographique⁶⁶, ce qui est relativement faible. Nombreux sont donc les utilisateurs qui s'inquiètent face à ce phénomène mais ne font rien pour en apprendre davantage. À cet égard, il existe donc une réelle ambiguïté des individus⁶⁷.

Selon Y. BRUNA, un tel flou sur la propagation d'informations peut s'expliquer notamment par le fait « *qu'il s'agit d'une démarche très contraignante, passant par la lecture rébarbative et délicate des nombreuses chartes de confidentialité, souvent longues de plusieurs dizaines de pages, régulièrement mises à jour (et donc à relire en intégralité) et écrites avec un vocabulaire très technique pas nécessairement accessible au grand public* »⁶⁸.

§4. Une législation dépassée

Afin de protéger les individus face à de tels risques, l'Union européenne s'était dotée, à l'heure où l'Internet n'était qu'à ses premiers balbutiements, de la directive 95/46/CE⁶⁹ en octobre 2005. Néanmoins, cette législation a posé la question de savoir si elle était encore adaptée face à ces nouvelles technologies intelligentes.

En réalité, de nombreux auteurs ont souligné que dans ces nouveaux contextes l'application de plusieurs notions clés de la législation relative à la protection des données à caractère personnel posait un certain nombre de difficultés⁷⁰. En effet, la notion de « donnée à caractère personnel », par exemple, qui est définie comme « *toute information concernant une personne physique*

⁶⁵ Y. BRUNA, *op. cit.*, p. 148

⁶⁶ *Ibidem*.

⁶⁷ N. RAGHENO, *op. cit.*, p.8 ; L. GRYNBAUM et C. LE GOFFIC, *Droit des activités numériques*, 1^{er} ed., Paris, Dalloz, 2014, pp.720 et 721 ; D. KAPLAN, *Informatique, libertés, identités*, Éditions FYP, Limoges, 2010, p.12.

⁶⁸ Y. BRUNA, *op. cit.*, p. 148.

⁶⁹ Directive 95/46/CE du Parlement européen et du Conseil, du 24 octobre 1995, relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, *J.O.C.E.*, n° L 281, 23 novembre 1995.

⁷⁰ C., COLIN et Y., POULLET, « Du consommateur et de sa protection face à de nouvelles application des technologies de l'information : risques et opportunités », *D.C.C.R.*, 2010/3, n°88, p. 105.

identifiée ou identifiable »⁷¹ nécessite d'être adaptée aux nouvelles technologies et particulièrement aux systèmes RFID qui permettent l'identification d'un objet mais pas celle d'un individu « *et ce même s'il va de soi que derrière le repérage de l'objet se trouve une personne* »⁷².

En 2007, en se basant sur le *ratio legis* du législateur européen, le Groupe de l'article 29 avait adopté à cet égard une conception large de la notion de données à caractère personnel qui doit envelopper tous les renseignements qui peuvent être attachés à une personne ⁷³. Par ailleurs, les principes essentiels des législations de protection des données, c'est-à-dire les principes de légitimité, transparence et sécurité des traitements de données posent des incertitudes liées à leurs applications⁷⁴.

Nous verrons dans le chapitre III, que cette directive européenne, n'étant plus adaptée aux nouvelles technologies actuelles, a été remplacée par le nouveau règlement européen sur la protection des données⁷⁵.

CHAPITRE II. LA GÉOLOCALISATION DANS LA SPHÈRE PROFESSIONNELLE : AU CARREFOUR ENTRE DEUX VALEURS OPPOSÉES.

Dans ce chapitre, nous verrons que l'émergence des nouvelles formes de technologies d'informations et de communications dans la sphère professionnelle et plus particulièrement la mise en place d'un système de géolocalisation comportent des enjeux importants. Après une brève introduction en la matière, nous verrons en quoi consiste techniquement l'installation d'un tel dispositif en droit du travail afin de mieux comprendre la suite de l'exposé. Dans un second temps, nous étudierons la question de la vie privée au travail et les raisons pour lesquelles ce droit connaît une « *irrésistible ascension* ». Dans une troisième section, nous verrons que ce droit à la vie privée du travailleur se heurte aux prérogatives patronales de l'employeur.

⁷¹ Art. 2, a) de la directive 95/46/CE.

⁷² C., COLIN et Y., POULLET, *op. cit.*, p. 106.

⁷³ Avis n°4/2007 du 20 juin 2007 du Groupe Article 29 sur le concept de données à caractère personnel, 01248/07/FR, WP136, p. 4.

⁷⁴ Voy. C., COLIN et Y., POULLET, « Du consommateur et de sa protection face à de nouvelles application des technologies de l'information : risques et opportunités », D.C.C.R., 2010/3, n°88, p. 115 et s.

⁷⁵ Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données », *J.O.U.E.*, n° L 119, 4 mai 2016, pp. 1-88.

Section I. Introduction

§1. Position du problème

Avec l'évolution des nouvelles technologies de l'information et de la communication, on a assisté ces dernières années à une mutation de la vie privée au travail. En effet, l'employeur dispose désormais de nouvelles modalités de contrôle sur ses travailleurs. À titre d'exemple, le téléphone portable est un outil qui permet non seulement de contacter le travailleur à chaque instant⁷⁶, mais constitue dans le même temps « *une source très sûre de géolocalisation⁷⁷ du capital humain de l'entreprise* »⁷⁸ pour s'assurer, par exemple, que le travailleur emprunte bel et bien le trajet évalué le plus pratique et efficace⁷⁹.

Toutefois, on voit bien les problèmes que cela peut susciter en matière de protection de la vie privée du travailleur. En effet, les gestionnaires d'entreprises sont tiraillés entre d'une part, leur volonté légitime d'aménager des nouveaux moyens de contrôle en utilisant les nouvelles technologies⁸⁰ et d'autre part, leur obligation de se conformer au principe selon lequel chaque individu a droit au respect de sa vie privée⁸¹.

§2. La problématique du G.P.S dans les relations de travail

2.1.Fonctionnement

Comme nous l'avons vu dans le premier chapitre, le dispositif G.P.S est une technologie excessivement répandue, qu'on retrouve dans quasi tous les objets qu'on utilise aux quotidiens et qui sont « *connectés* ». Il permet à n'importe quel individu « *de se repérer dans un système de référence mondial à un instant daté avec précision* »⁸². En revanche, le système de géolocalisation a acquis un caractère très dynamique grâce aux énormes progrès technologiques de ces dernières années. Dorénavant, « *il est possible d'ajouter un dispositif de transmission de l'information obtenue avec le G.P.S afin de permettre un suivi en temps réel de la position géographique de la flotte véhicule* »⁸³. Par ailleurs, constitué par l'assemblage deux

⁷⁶ G. ARCADIS, « Téléphone portable et relations de travail », *The Edhec Journal*, 8 juillet 2002, p. 1.

⁷⁷ Un système de géolocalisation est un procédé permettant de positionner un objet (une personne, etc.) sur un plan ou une carte à l'aide des coordonnées géographiques.

⁷⁸ J.-E. RAY, « Géolocalisation, données personnelles et droit du travail », *Dr. soc.*, 2004, p. 1077.

⁷⁹ O. MORENO et S. VAN KOEKENBEEK, « Les mutations de la vie privée au travail », *Orientations*, numéro spécial trente-cinq ans, mars 2005, p. 12.

⁸⁰ *Ibidem*, p. 22.

⁸¹ O. MORENO et S. VAN KOEKENBEEK, « Les mutations de la vie privée au travail », *Orientations*, numéro spécial trente-cinq ans, mars 2005, p. 22.

⁸² F. DUQUENNE, « Le système G.P.S : notions fondamentales », in *G.P.S. : localisation et navigation par satellites*, 2^e ed., Paris, Lavoisier, 2005, p.17.

⁸³ C. DOS SANTOS, « Projet eC.M.R. : Le cadre légal de la lettre de voiture (C.M.R) et la protection de la vie privée dans le secteur du transport routier », F.U.N.D.P., CRIDS, 2010, p.54.

technologies (celle du GSM⁸⁴ et celle du G.P.S), ce procédé a depuis peu fait irruption dans la relation de travail ⁸⁵.

Le principe est relativement simple et consiste à installer dans le véhicule de fonction attribué à l'employé un boîtier qui est doté d'une antenne G.P.S et d'une antenne G.S.M. De cette manière, « *les données de localisation en termes de latitude et de longitude ainsi que le numéro d'identification du véhicule sont ensuite transmis via le G.S.M à un serveur géré par une entreprise tierce* »⁸⁶. Par le biais de la connexion internet de leur ordinateur personnel, les employeurs auront accès à ces données et ainsi pourront visionner sur une carte et en temps réel la position géographique des véhicules placés au service des travailleurs ⁸⁷.

Par ailleurs, il est important de souligner que les données de localisation issues de dispositif de géolocalisation sont propres à chaque véhicule et pourront, dès lors, être attribuées facilement à une personne déterminée et, à ce titre, constituer des données à caractère personnel comme nous l'indiquent la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) et la Commission de la protection de la vie privée⁸⁸. Les auteurs O. MORENO et F. SCHAPIRA ne manquent pas de rappeler qu'un travailleur peut aussi très bien être muni « *d'un badge ou d'une clé dotés d'une puce dans laquelle se trouve un numéro d'identification unique relié au travailleur* »⁸⁹. Dès l'instant où, ce badge où cette clé⁹⁰ sera introduite dans le véhicule de fonction, il y aura une identification automatique du travailleur en question.

Enfin, « *telle une main qui ne le quitte jamais contrairement à la voiture équipée d'un gros G.P.S* »⁹¹, le fait d'être en possession d'un téléphone mobile, comme nous l'avons vu dans le chapitre un, offre également une faculté de géolocalisation et peut donc tout aussi bien être utilisé par l'employeur afin d'identifier la position du travailleur avec exactitude ⁹². L'avantage

⁸⁴ Global System for Mobile communications, plus connu actuellement sous le terme *smartphone*.

⁸⁵ O. MORENO et F. SCHAPIRA, « La surveillance des travailleurs par géolocalisation », in *Discipline et surveillance dans la relation de travail* (S. GILSON dir.), Limal, Anthemis, 2013, p.428.

⁸⁶ O. MORENO et F. SCHAPIRA, *Ibidem.*, p.428.

⁸⁷ O. MORENO et F. SCHAPIRA, *Ibidem.*, p. 428.

⁸⁸ COMMISSION NATIONALE DE L'INFORMATIQUE ET DES LIBERTES (CNIL), *Guide de la géolocalisation des salariés, Droits et obligations en matière de géolocalisation des employés par un dispositif de suivi G.S.M./G.P.S.*, p.2, disponible sur www.cnil.fr ; Commission de la protection de la vie privée, Avis n°12/2005 relatif à la proposition de loi visant à encadrer la surveillance des travailleurs par l'utilisation d'un système de *monitoring* associé au système de navigation G.P.S sur véhicules de service, dans le respect de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée, 7 septembre 2005, p.3, disponible sur www.privacycommission.be.

⁸⁹ O. MORENO et F. SCHAPIRA, *op. cit.*, p.429.

⁹⁰ Pouvant utiliser la technologie R.F.I.D (*Radio Frequency Identification* ou radio-identification) : technologie permettant la collecte à distance de données au moyen de puces et de lecteurs.

⁹¹ J.-E. RAY, « De la géo-localisation à la télé-localisation », *Dr. soc.*, janvier 2012, p.62.

⁹² O. RUCKART, « Surveillance des travailleurs : nouveaux procédés multiples contraintes », *Orientations*, numéro spécial trente-cinq ans, mars 2005, p.55.

de ce système est qu'il « *permet de faire apparaître le travailleur lui-même sur fond de carte et non simplement le véhicule* »⁹³.

2.2. Enjeux liés à cette technologie

Selon les auteurs O. MORENO et F. SCHAPIRA, l'installation d'un tel système peut se révéler particulièrement pertinente dans l'hypothèse où « *tout ou partie des travailleurs occupés au sein d'une entreprise exerce leur fonction en dehors des locaux de celle-ci* »⁹⁴. Il renferme de nombreuses potentialités que ce soit pour les services d'ambulance ou les sociétés de taxi, les entreprises de construction et/ou de transport ou « *plus généralement, pour tous les représentants de commerce visitant et prospectant la clientèle* »⁹⁵.

De plus, outre le fait qu'elle détermine avec précision la position du véhicule, « *cette nouvelle technologie permet de dresser l'itinéraire, la vitesse moyenne, le temps de conduite, le temps d'arrêt, les moments de démarrage et d'extinction du moteur, voire dans certains cas, le type de conduite adoptée par le travailleur* »⁹⁶. En raison de toutes ces possibilités attrayantes qu'offrent les dispositifs de géolocalisation, les employeurs ne se sont pas fait attendre pour aménager le véhicule des travailleurs d'un tel système. À un tel point que, désormais, on voit apparaître de plus en plus de sociétés qui se spécialisent dans l'offre de tels services ⁹⁷.

Toutefois, malgré les nombreux atouts que peut présenter la mise en place d'un système de géolocalisation, il n'en reste pas moins qu'une telle technologie, permettant de suivre le travailleur dans tous ses déplacements et, par ailleurs, de recueillir et de traiter des données personnelles les concernant, constitue, comme le disent si bien les auteurs O. MORENO et F. SCHAPIRA, « *une expression particulière de la tension patente entre le pouvoir de surveillance de l'employeur et le droit au respect de la vie privée du travailleur* »⁹⁸. À cet égard, en 2005, le Groupe Article 29⁹⁹ a rendu un avis¹⁰⁰ dans lequel il mettait en évidence le problème délicat de la frontière entre la vie privée et la sphère professionnelle qu'un dispositif de géolocalisation posait.

⁹³ O. MORENO et F. SCHAPIRA, *op. cit.*, p.429.

⁹⁴ O. MORENO et F. SCHAPIRA, *ibidem.*, p.428.

⁹⁵ O. MORENO et F. SCHAPIRA, *ibidem.*, p.428.

⁹⁶ O. MORENO et F. SCHAPIRA, *ibidem.*, p.428.

⁹⁷ O. MORENO et F. SCHAPIRA, *ibidem.*, p.428.

⁹⁸ O. MORENO et F. SCHAPIRA, *ibidem.*, p. 431.

⁹⁹ Groupe de travail européen indépendant traitant des questions relatives à la protection des données personnelles et à la vie privée.

¹⁰⁰ Avis n°5 du 25 novembre 2005 du Groupe de l'Article 29 sur l'utilisation de données de localisation aux fins de fourniture de services à valeur ajoutée, 2130/05/FR, WP115, p.11, disponible sur www.europa.eu.

Un an plus tard, c'était la CNIL, autorité administrative française¹⁰¹, qui a mis en garde, dans sa délibération du 16 mars 2006¹⁰², contre les inconvénients qui peuvent résulter de l'utilisation d'un système de géolocalisation des travailleurs. Selon elle, « *si la mise en œuvre d'un dispositif de géolocalisation des travailleurs a généralement pour objectif de repérer immédiatement le véhicule le plus proche d'une demande « client », il peut également servir à surveiller les employés*¹⁰³ (...) *L'utilisation de ce dispositif est susceptible de porter atteinte à la liberté d'aller et venir et à la vie privée dans la mesure où il permet de connaître avec précision les itinéraires des conducteurs de véhicules* »¹⁰⁴.

Les NTIC¹⁰⁵ ne sont donc pas forcément synonymes de liberté et d'autonomie¹⁰⁶. L'auteur J.-E. RAY souligne que le GPS et GSM offrent une surveillance à distance qui d'un point de vue technique ne connaît aucune limitation ni temporelle, ni géographique et de ce fait nuit incontestablement à la vie privée personnelle¹⁰⁷. Les auteurs O. MORENO et F. SCHAPIRA pointent également du doigt les interrogations que suscite le caractère permanent d'un tel dispositif, tant au cours du temps de travail qu'en dehors de celui-ci¹⁰⁸.

Section II. La « vie privée » au travail

Sous-section I. Notion de « vie privée »

§1. Un droit fondamental

En droit international, le droit au respect de la vie privée est consacré par de multiples dispositions qui sont contenues dans de nombreux instruments internationaux tels que :

- l'article 12 de la Déclaration universelle des droits de l'homme¹⁰⁹ ;
- l'article 17 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques¹¹⁰ ;

¹⁰¹ Créée par la loi du n°78 – 17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

¹⁰² Délibération n°2006- 066 du 16 mars 2006 portant adoption d'une recommandation relative à la mise en œuvre de dispositifs destinés à géolocaliser les véhicules automobiles utilisés par les employés d'un organisme privé ou public, disponible sur www.legifrance.gouv.fr.

¹⁰³ COMMISSION NATIONALE DE L'INFORMATIQUE ET DES LIBERTES (CNIL), *Guide de la géolocalisation des salariés, Droits et obligations en matière de géolocalisation des employés par un dispositif de suivi G.S.M. /G.P.S.*, p.4, disponible sur <https://www.cnil.fr/sites/default/files/typo/document/Guide-geolocalisation.pdf>.

¹⁰⁴ *Ibid*, p.11.

¹⁰⁵ Nouvelles technologies de l'information et de la communication.

¹⁰⁶ J.-E. RAY, « Géolocalisation, données personnelles et droit du travail », *Dr. soc.*, décembre 2004, p.1079.

¹⁰⁷ J.-E. RAY, *op. cit.*, p.1080.

¹⁰⁸ O. MORENO et F. SCHAPIRA, *op. cit.*, p. 431.

¹⁰⁹ Déclaration universelle des droits de l'homme, signée à Paris le 10 décembre 1948 par l'Assemblée générale des Nations Unies.

¹¹⁰ Pacte international relatif aux droits civils et politiques adopté à New-York le 16 décembre 1966 par l'Assemblée générale des Nations Unies.

- l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales¹¹¹ ;
- l'article 7 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne¹¹² ;

Ces multiples consécutions du droit au respect de la vie privée démontrent en suffisance le caractère fondamental de ce droit¹¹³.

§2. Interprétation de la Cour européenne des droits de l'homme

L'article 8 §1^{er} de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales¹¹⁴, ayant un effet direct en droit interne¹¹⁵ et primant sur ce dernier¹¹⁶, dispose que « *Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance* ». À lecture de cette disposition, on remarque qu'elle ne contient aucune définition précise de la notion de « vie privée ». C'est donc principalement la Cour européenne des droits de l'homme qui, au travers de ses nombreux arrêts, a donné de la consistance à cette notion de « *vie privée* » sans s'arrêter à une description unique.

La cour européenne des droits de l'homme a affirmé, dans plusieurs de ses arrêts, que « *la notion de « vie privée » est une notion large qui ne se prête pas à une définition exhaustive et qu'il faut l'interpréter de manière extensive* »¹¹⁷. L'auteur F. SUDRE constate à ce sujet « *confronté à une notion éminemment contingente dont le contenu varie en fonction de l'époque, du milieu, de la société dans lequel vit l'individu, et dont aucun contour précis ne se dégage à la lecture de la Convention, le juge européen se heurte à la quasi – impossibilité de définir la « vie privée* ».¹¹⁸

Ainsi, la cour européenne des droits de l'homme ne se borne pas à une interprétation restrictive¹¹⁹, rigide du droit au respect de la vie privée mais à une interprétation et à une

¹¹¹ Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950, approuvée par la loi du 13 mai 1995, *M.B.*, 19 août 1995, p. 5028.

¹¹² La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, adoptée le 18 décembre 2000, *J.O.C.E.*, C-364/22.

¹¹³ O. RIJCKART ET N. LAMBINET, *Le respect de la vie privée dans la relation de travail*, Waterloo, Kluwer, 2012, p.4

¹¹⁴ La Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales a été adoptée le 4 novembre 1950 par le Conseil de l'Europe et est rentrée en vigueur le 3 septembre 1953. (Ratifiée par la Belgique le 14 juin 1955, elle a fait l'objet d'une loi d'approbation du 13 mai 1955 (*M.B.*, 19 août. 1955, *Errat.*, *M.B.*, 29 juin 1961), entrée en vigueur le 19 août 1955).

¹¹⁵ J.,VELU, et R., ERGEC, « La convention européenne des droits de l'homme », *R.P.D.B.*, Complément VII, Bruxelles, Bruylant, 1990, n°99 ; Cass., 10 mai 1985, *Pas.*, 1985, I, p.1122.

¹¹⁶ cass., 27 mai 1971, *Pas.*, 1971, I, p. 886.

¹¹⁷ Voy. not. : Cour eur. D.H., arrêt *Bensaid c. Royaume – Uni*, 6 février 2001, req. n°44599/98, §47 ; Cour eur. D.H., arrêt *P.G. et J.H. c. Royaume – Uni*, req. n° 44787/98, § 56 ; Cour eur. D.H., arrêt *Pretty c. Royaume – Uni*, req. n° 2346/02, §61.

¹¹⁸ F. SUDRE, « La construction par le juge européen du droit au respect de la vie privée », *Le droit au respect de la vie privée au sens de la Convention européenne des droits de l'homme*, Bruxelles, Bruylant, 2005, pp.11 à 33.

¹¹⁹ Cour eur. D.H., arrêt *Amann c. Suisse*, 16 février 2000, *Rec.*, 2000 – II, §65, p.81.

application non seulement dynamique mais aussi évolutive, c'est-à-dire que c'est à la lumière des conditions de vie actuelles¹²⁰, qu'elle délimite l'étendue du droit au respect de la vie privée¹²¹. Dans son arrêt GOODWIN, la cour donne les raisons pour lesquelles elle pratique une telle méthode d'interprétation.¹²²

Les auteurs, O. RIJCKART et F. LAMBINET déduisent notamment de ses nombreux arrêts que la notion de vie privée est une notion qui se construit au fur et mesure du temps et que ce processus de « *construction* », comme ils l'appellent, « *n'est jamais achevé et n'a pas vocation à l'être* »¹²³.

En conclusion, en raison de cette interprétation large et évolutive du concept de « vie privée », on remarque que les situations où la cour européenne des droits de l'homme estime que la vie privée, au sens de l'article 8, est en cause, sont multiples et variées.

§3. En droit interne

A. La Constitution

Au départ, avant sa révision du titre II en 1994, la Constitution ne comportait que deux articles, un qui concernait le secret des lettres et un autre relatif à la protection du domicile contrairement à d'autres pays voisins qui mettaient en avant une forte tendance « à la *constitutionnalisation de la vie privée* »¹²⁴. Désormais, il existe l'article 22 de la constitution qui dispose que « *Chacun a droit au respect de sa vie privée et familiale, sauf dans les cas et conditions fixés par la loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent la protection de ce droit* »¹²⁵.

Les travaux préparatoires de cette disposition affirment à plusieurs reprises que la notion de « vie privée » doit être interprétée et appliquée de la même manière que l'article 8 de la CEDH. En effet, le but recherché par les auteurs était de concorder le plus possible la proposition avec l'article 8 de la C.E.D.H et ce afin d'écarter toute controverse sur le contenu respectif de ces

¹²⁰ Cour. eur. D.H., arrêt société Colas c. France, 16 avril 2002, *Rec.*, 2002-III, §41, p. 123.

¹²¹ N., LAMBERT et O., RIJCKART, *Le respect de la vie privée dans la relation de travail*, Waterloo, Kluwer, 2012/1, p.10 ; J.-F. NEVEN, « Les principes généraux : les dispositions internationales et constitutionnelles », in J. – F. LECLERQ (dir.), *Vie privée du travailleur et prérogatives patronales*, Bruxelles, Ed. du jeune Barreau de Bruxelles, p. 20.

¹²² Cour eur. D.H., arrêt *Goodwin c. Royaume – Uni*, 11 juillet 2002, req. n° 28957/795, § 75.

¹²³ O. RIJCKART et N. LAMBINET, *Le respect de la vie privée dans la relation de travail*, Waterloo, Kluwer, 2012, p.10.

¹²⁴ D. DJOKIC, *Prestation de la vie privée sur internet et Conseil de l'Europe. Evolution du concept et adaptation réglementaire*, Saarbrücken, éditions universitaires européennes, 2011, p.20.

¹²⁵ Article 22 de la Constitution coordonnée belge, *M.B.*, 17 février 1994, mise à jour au 31 Janvier 2014.

deux articles.¹²⁶ Par ailleurs, c'est notamment dans un souci d'alignement à la Convention que l'article 22 de la Constitution cite non seulement la vie privée mais également la vie familiale.¹²⁷

Toutefois, cette disposition constitutionnelle est une norme générale qui n'est pas propre au droit social ou qui aborderait de manière spécifique le droit au respect de la vie privée dans un cas bien déterminé comme le soulignent les auteurs S. GILSON, K. ROSIER et F. LAMBINET.¹²⁸ Par conséquent, une multitude de règles bien spécifiques de protection de la vie privée, propre ou non au droit social, ont été adoptées au fil du temps.

B. Loi particulière

Parmi ces différentes dispositions particulières figurait notamment une loi de 1992. En effet, il existait en Belgique, il y a encore peu de temps, une loi générale relative à la protection des données à caractère personnel¹²⁹ accompagnée de deux arrêtés royaux¹³⁰ : la loi du 8 décembre 1992 dite « la loi privée » qui transposait en droit interne la directive européenne 95/46/CE¹³¹. Cette loi visait à protéger la vie privée des individus en prévoyant une réglementation stricte de la collecte et plus particulièrement du traitement de données à caractère personnel. Cependant, nous verrons dans le chapitre III que cette loi de 1992, pertinente dans le cadre de la géolocalisation des travailleurs, a été abrogée suite à l'adoption d'un nouveau règlement européen appelé le RGPD¹³².

Sous-section II. Limite au droit à la vie privée : Les ingérences

§1. Article 8 alinéa 2 de la CEDH

L'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme énonce, en son deuxième alinéa qu' « *il ne peut y avoir d'ingérence (à la vie privée) d'une autorité publique*¹³³ dans l'exercice

¹²⁶ Proposition de révision du titre II de la Constitution en vue d'y insérer un article 24 *quarter* relatif au respect de la vie privée, rapport fait au nom de la Commission, *Doc. Parl. Ch.*, sess. 1992 – 1993, n° 997/5, p.2.

¹²⁷ *Ibidem.*, p.1.

¹²⁸ S. GILSON, K. ROSIER ET F. LAMBINET, *Le droit au respect de la vie privée du travailleur -État des lieux*, Limal, Anthémis, 2012, p.11.

¹²⁹ Loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, *M.B.*, 18 mars 1993, p. 5081.

¹³⁰ Arrêté royal du 13 février 2001 portant exécution de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnels, *M.B.*, 13 mars 2001 ; Arrêté royal du 17 décembre 2003 fixant les modalités relatives à la composition et au fonctionnement de certains comités sectoriels institués au sein de la Commission de la protection de la vie privée, *M.B.*, 30 décembre 2013.

¹³¹ Directive 95/46/C.E. du Parlement européen et du Conseil, du 24 octobre 1995, relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement de données à caractère personnel et à la circulation de ces données, *J.O.C.E.*, n°L 281, 23 novembre 1995.

¹³² Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE, *J.O.U.E.*, n° L 119, 4 mai 2016, pp. 1-88.

¹³³ Malgré ce libellé, cet article s'applique également aux relations nouées entre particuliers et donc aux relations entre employeur et travailleur voir à ce sujet J., VELU, et R., ERGEC, « La convention européenne des droits de l'homme », *R.P.D.B.*, Complément VII, Bruxelles, Bruylant, 1990, n°99, p. 533.

de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense nationale de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale ou à la protection des droits et des libertés d'autrui »¹³⁴. Le droit au respect à la vie privée n'est donc pas un principe absolu¹³⁵. Il s'agit d'un droit soumis à des restrictions¹³⁶. En effet, des interférences dans la vie privée d'un individu sont possibles moyennant, cependant, le respect des conditions prévues par l'article 8 §2 de la C.E.D.H.

§2. Les principes

Les ingérences dans la vie privée d'un particulier sont légitimes si trois conditions sont satisfaites, à savoir la condition de légalité, de finalité et enfin de proportionnalité. Il est nécessaire de préciser en quelques mots ces trois grands principes de l'article 8 de la C.E.D.H. afin de mieux en saisir les bases. En effet, comme nous le verrons plus tard, lors de l'étude de la législation applicable à la géolocalisation, la Cour de travail de Gand a rendu un arrêt le 14 novembre 2011 dans lequel elle fonda son raisonnement sur cette disposition pour conclure à la violation de la vie privée du travailleur dont le véhicule de fonction avait été équipé d'un dispositif de géolocalisation¹³⁷.

Il est également pertinent de préciser que malgré sa formulation qui semble à première vue limité son champ d'application aux seules interférences étatiques, l'article 8 alinéa 2 de Convention est aussi applicable dans les cas où il y aurait des ingérences par des personnes privées¹³⁸.

2.1. La légalité

La condition de légalité ou appelée également condition de transparence suppose que l'ingérence soit prévue par une norme légale, c'est-à-dire par la « loi ». Autrement dit, « à défaut d'autorisation légale, toute immixtion dans la vie privée d'un individu sera jugée

¹³⁴ Art. 8 §2 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales a été adoptée le 4 novembre 1950 par le Conseil de l'Europe et est rentrée en vigueur le 3 septembre 1953. (Ratifiée par la Belgique le 14 juin 1955, elle a fait l'objet d'une loi d'approbation du 13 mai 1955 (*M.B.*, 19 août. 1955, *Errat.*, *M.B.*, 29 juin 1961), entrée en vigueur le 19 août 1955).

¹³⁵ Cass. 29 janvier 1999, *Bull.* 1999, p.111

¹³⁶ Voir à ce sujet, Ph. FRUMER, « La renonciation aux droits et libertés », Bruylant, 2001.

¹³⁷ N. TINE, « Géolocalisation et vie privée où en est-on ? Commentaire de l'arrêt rendu par la cour de travail de Gand le 14 novembre 2011 », in *Chr. D.S.*, 2015, p.1-6.

¹³⁸ N. TINE, *op. cit.*, p.3 ; J.-M. VAN GYSEGHEM (coord.), M. VAN WINCKEL et S. HALLEMANS, « Juridictions judiciaires et constitutionnelles » in *R.D.T.I.*, n°48-49/2012, Bruxelles, Larcier, 2012, p.68 ; . MORENO et S. VAN KOEKENBEEK, « Les mutations de la vie privée au travail », *Orientations ; numéro spécial 35 ans*, Actes du colloque du 10 mars 2005 ' L'employeur et la vie privée du travailleur », pp. 10 et 11 ; C. trav. Mons, 22 mai 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 177 ; V. VAN DER PLANCKE et N. VAN LEUVEN, « La privatisation du respect de la Convention européenne des droits de l'homme : faut-il reconnaître un effet horizontal généralisé ? », *Cridho Working papers series*, 2007/3, p.3.

contraire à l'article 8 »¹³⁹. Cette condition de transparence implique, par ailleurs, une analyse de la qualité de la loi, qui doit être suffisamment claire, précise, accessible et prévisible comme l'a rappelé la Cour dans l'arrêt *Sunday Times* du 26 avril 1979¹⁴⁰. L'accessibilité signifie plus exactement que le citoyen doit savoir déduire les conséquences de son comportement de la loi. Par ailleurs, cette dernière doit être particulièrement précise en vue de coïncider avec la « *sophistication technologique* »¹⁴¹.

Sur ce point, il y a une divergence d'interprétations entre la Convention européenne des droits de l'homme et la Constitution. En effet, la Convention vise par l'emploi de ce terme la loi dite au « *sens matériel* » et ne requiert pas une loi au « *sens formel* ». La Cour entend la notion de « loi » dans un sens large et selon elle, il recouvre « *toute norme de droit interne écrite ou non, pour autant que celle-ci soit accessible aux personnes concernées et soit énoncée de manière précise* »¹⁴². Par conséquent, à titre d'exemple, un contrat de travail, un règlement de travail etc. peuvent, selon la cour, constituer une base légale suffisante au regard de l'article 8 de la C.E.D.H.¹⁴³ En revanche, au regard de l'article 22 de la Constitution, ça ne sera pas le cas. En effet, comme le dit l'auteur Jean François Neven, « *dans l'optique constitutionnelle, l'accent est mis sur l'identité de l'auteur de la norme autorisant l'ingérence dans la vie privée* ». Cette dernière doit nécessairement se dégager du pouvoir législatif.¹⁴⁴ En effet, seul le législateur est compétent.

À cet égard, dans son arrêt *Copland c. Royaume- Uni* du 3 avril 2007, qui portait précisément sur le contrôle, sans informations préalables, fait par la requérante de l'usage du courrier électronique et d'internet et du téléphone sur son lieu de travail, la Cour est arrivée à la conclusion selon laquelle il y avait violation de l'article 8 de la Convention car en espèce, aucun texte de droit interne ne prévoyait de telles mesures de surveillance¹⁴⁵.

¹³⁹ S. GILSON, K. ROSIER ET F. LAMBINET, *Le droit au respect de la vie privée du travailleur - État des lieux*, Limal, Anthémis, 2012, p.25.

¹⁴⁰ Cour eur. D.H., arrêt *Sunday Times c. Royaume-Uni*, 26 avril 1979, req. n°6538/74.

¹⁴¹ J.-M. VAN GYSEGHEM (coord.), M. VAN WINCKEL et S. HALLEMANS, op. cit., p.106 ; Cour. eur. D.H., arrêt *Uzun c. Allemagne*, 2 septembre 2010, req. n° 35623/05.

¹⁴² Cass, 2 mai 1990, *J.T.*, 1990, p. 469.

¹⁴³ J.-F. NEVEN, « Les principes généraux : les dispositions internationales et constitutionnelles », *op. cit.*, p.47 ; H. BARTH, « Contrôle de l'employeur et utilisation privée que font les travailleurs des nouvelles technologies de l'information et de communication au lieu de travail », *J.T.T.*, 2002, p. 173.

¹⁴⁴ J.-F. NEVEN, « Les principes généraux : les dispositions internationales et constitutionnelles », in J.-F. LECLERQ (dir.), *Vie privée du travailleur et prérogatives patronales*, Bruxelles, Ed. du jeune Barreau de Bruxelles, p.47

¹⁴⁵ Cour eur. D.H., arrêt *Copland c. Royaume- Uni*, 3 avril 2007, req. n°62617/00, §48.

2.2. La légitimité

Pour être légitime l'ingérence doit encore poursuivre un but reconnu comme légitime par la Convention autrement dit poursuivre un des buts énoncés de manière limitative par l'article 8 paragraphe 2 de la C.E.D.H. ; c'est ce qu'on appelle le principe de finalité. Ainsi dans ses arrêts *Madsen C. Danemark* et *Wretlund C. Suède*, la Cour de Strasbourg a jugé que le fait d'imposer aux salariés d'une centrale nucléaire et d'une société exploitant un ferry des tests de dépistage d'alcool et de drogue ne constituait pas une violation de l'article 8 de la C.E.D.H. de sorte que « *telles mesures apparaissent comme nécessaires pour la protection de la sécurité publique et des droits et libertés d'autrui* »¹⁴⁶.

En ce qui concerne la question de savoir si un employeur peut invoquer des préoccupations de rentabilité et de compétitivité pour justifier une interférence dans la vie privée de son travailleur, les auteurs S. GILSON, K. ROSIER et F. LAMBINET ont tendance à répondre par la négative car, selon eux, « *de telles préoccupations ne correspondent à aucun des motifs qui figurent dans l'article 8§2 de la Convention* »¹⁴⁷.

2.3. La proportionnalité

Enfin, l'ingérence doit être proportionnée au but légitime poursuivi c'est-à-dire « nécessaire dans une société démocratique » afin de ne pas violer l'article 8 de la C.E.D.H. Cette immixtion dans la vie d'autrui doit répondre à un « besoin social impérieux »¹⁴⁸. Ce test de proportionnalité implique notamment que le juge prenne en compte différents critères. En effet, l'ingérence doit être nécessaire et pas uniquement utile, pertinente pour atteindre l'objectif visé mais en particulier « *l'importance de l'intérêt à protéger de l'ingérence, la gravité de celle-ci, et les raisons invoquées pour la justifier* »¹⁴⁹.

Le rôle du magistrat consistera notamment, dans le déroulement de ce test de proportionnalité, à vérifier si le but poursuivi par l'employeur, qui interfère dans la sphère privée de son employé, ne pouvait pas être réalisé d'une façon moins dommageable aux droits de ce dernier.

Dans un arrêt du 2 mai 2011, qui concernait la fouille du vestiaire d'une travailleuse, sans le consentement de cette dernière, la Cour de travail de Bruxelles a estimé « *s'il était sans doute*

¹⁴⁶ S. GILSON, K. ROSIER ET F. LAMBINET, *Le droit au respect de la vie privée du travailleur - État des lieux*, Limal, Anthémis, 2012, p.26 - 27.

¹⁴⁷ S. GILSON, K. ROSIER ET F. LAMBINET, *Ibidem*, p.27

¹⁴⁸ J.-F. NEVEN, « Les principes généraux : les dispositions internationales et constitutionnelles », in J.-F. LECLERQ (dir.), *Vie privée du travailleur et prérogatives patronales*, Bruxelles, Ed. du jeune Barreau de Bruxelles, p.47.

¹⁴⁹ J. COUSSIRAT- COUSTERE, « Article 8§2 », in *La convention européenne des droits de l'homme. Commentaire article par article*, sous la dir. de L. -E. PETITI, E. Decaux et P.-H. IMBERT, 2^e éd., Paris, Economica, 1999, p. 338.

*justifié que la direction vérifie le contenu de l'armoire-vestiaire dans le cadre de son enquête sur la disparition d'objets dans les bureaux, l'employeur aurait pu le faire d'une manière beaucoup moins préjudiciable à la vie privée de la travailleuse, par exemple en interrogeant celle-ci au sujet de la disparition des objets ou en lui demandant de montrer le contenu de son armoire. La direction ne pouvait pas s'arroger le pouvoir de forcer, de sa propre initiative, la porte d'une armoire-vestiaire mise à la disposition privée de la travailleuse ».*¹⁵⁰

Dans des circonstances similaires, la Cour de travail de Bruxelles avait déjà affirmé, auparavant dans un arrêt du 5 octobre 2004, que « *la fouille du vestiaire personnel de la travailleuse alors que celle-ci est absente (en vacances), qu'elle n'a pas été avertie de la fouille et qu'elle ne l'a pas autorisée, porte atteinte à la vie privée de manière excessive par rapport aux nécessités du contrôle de l'employeur* »¹⁵¹.

Par ailleurs, lors de l'examen de cette condition de proportionnalité, des intérêts économiques ou patrimoniaux peuvent être pris en compte¹⁵². À ce sujet, la cour européenne a rendu un arrêt le 28 juin 2011¹⁵³ dans lequel une compagnie d'assurance avait fait suivre un de ses assurés, à son insu, par un détective privé. L'assuré en question s'était plaint devant les juridictions de cette mesure d'investigation dont il avait fait l'objet. En revanche, les juges européens « *ont déclaré irrecevable la requête de la justiciable en estimant que la préservation des droits fondamentaux de l'assureur prévalait sur l'atteinte à la personnalité de la requérante* »¹⁵⁴. La cour de Strasbourg avait donc conclu à une absence de violation de l'article 8 de la C.E.D.H.

2.4.Conclusion

En conclusion, la supériorité des droits fondamentaux n'est pas donc un principe absolu. Des ingérences sont autorisées moyennant le respect de certaines conditions. Toutefois, comme le relève très bien l'auteur J.- F. NEVEN, ce triple test constitue une démarche particulièrement lourde. En effet, « *un test complet de conformité implique que le juge vérifie « l'applicabilité » de l'article 8 de la C.E.D.H., en précisant en quoi il estime que la situation litigieuse constitue une ingérence dans la vie privée du travailleur (..) qu'il examine si cette ingérence répond aux principes de finalité et de proportionnalité, en tenant compte de l'ensemble des éléments du*

¹⁵⁰ C. trav. Bruxelles (6^e ch.), mai 2011, R.G. n° 2009/AB/52260, inédit.

¹⁵¹ C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 6 octobre 2006, R.G. n°42.977.

¹⁵² J.-F. NEVEN, « Les principes généraux : les dispositions internationales et constitutionnelles », in J.-F. LECLERQ (dir.), *Vie privée du travailleur et prérogatives patronales*, Bruxelles, Ed. du jeune Barreau de Bruxelles, p.31.

¹⁵³ Cour eur. D.H., Verlière c. Suisse, 28 juin 2011.

¹⁵⁴ Cour eur. D.H., Verlière c. Suisse, 28 juin 2011.

contexte (nature des activités de l'entreprise, responsabilités particulières du travailleur, nature exacte du travail, etc.) »¹⁵⁵.

Sous-section III. Reconnaissance d'une « vie privée sociale »

Le droit au respect de sa vie privée ne prend pas fin aux portes de l'entreprise. En effet, cette distinction entre vie privée, d'une part, et vie professionnelle, d'autre part, n'est pas relevante dans l'évaluation de l'applicabilité de l'article 8 de la C.E.D.H¹⁵⁶. Selon l'auteur J.-F. Neven « *la portée étendue que la cour européenne des droits de l'homme assigne à la vie privée, l'a naturellement conduite à considérer que la protection de la vie privée ne s'arrête pas là où commence la vie professionnelle* »¹⁵⁷.

§1. Arrêt Niemietz C. Allemagne

C'est dans son arrêt de principe *Niemietz C. Allemagne*¹⁵⁸, que la Cour européenne des droits de l'homme consacre pour la première fois le droit au respect de la vie privée sur le lieu de travail. Il s'agissait d'un avocat Allemand, M. Niemietz, dont le cabinet avait fait l'objet d'un mandat de perquisition pour retrouver un courrier. M. Niemietz contesta la régularité de cette perquisition devant les juridictions nationales mais fut débouté à chaque fois. Il s'adressa dès lors à la Cour européenne.

Selon la Cour « *il n'y paraît aucune raison de principe de considérer cette manière de comprendre la notion de « vie privée » comme excluant les activités professionnelles ou commerciales : après tout, c'est dans leur travail que la majorité des gens ont beaucoup, voir le maximum d'occasions de resserrer leurs liens avec le monde extérieur* »¹⁵⁹. La cour poursuit son raisonnement en affirmant que « *dans les occupations de quelqu'un, on ne peut pas toujours démêler ce qui relève du domaine professionnel ce qui en sort* »¹⁶⁰. Enfin, la Cour termine en soulignant que les termes de « vie privée » et « domicile » doivent être interprétés comme incluant les locaux ou activités professionnelles ou commerciales et que cela rencontrerait l'objectif de l'article 8 .

La consécration du droit au respect de la vie privée sur le lieu de travail n'est pas sans incidence, et implique dès lors que le travailleur pourra invoquer le respect de ce droit à l'égard de son

¹⁵⁵ J.-F. NEVEN, *op. cit.*, p. 15 et s.

¹⁵⁶ S. GILSON, K. ROSIER ET F. LAMBINET, *Le droit au respect de la vie privée du travailleur – État des lieux*, Limal, Anthémis, 2012, p.8.

¹⁵⁷ J.-F. NEVEN, « Les principes généraux : les dispositions internationales et constitutionnelles », in J. – F. LECLERQ (dir.), *op. cit.*, Bruxelles, Ed. du jeune Barreau de Bruxelles, p.24.

¹⁵⁸ Cour. eur. D.H., arrêt Niemietz c. Allemagne, 16 décembre 1992, req. n° 13710/88.

¹⁵⁹ Cour eur. D.H., Arrêt Niemietz c. Allemagne, 16 décembre 1992, req. n° 13710/88.

¹⁶⁰ *Ibidem*.

employeur , y compris même pendant les heures de travail. En effet, cet arrêt du 16 décembre 1992 tempère l'autorité patronale de l'employeur en ce compris son pouvoir de direction et de contrôle qui ne sont pas illimités ¹⁶¹.

§2. Modalisation de ce droit

Si l'arrêt de *Niemietz C. Allemagne* a posé le principe du droit à la vie privée dans la sphère professionnelle, il faudra néanmoins attendre l'arrêt *Halford* du 25 juin 1997 pour modaliser de droit de manière concrète. Dans cet arrêt il était question de savoir si un travailleur pouvait raisonnablement s'attendre au caractère privé de ses appels téléphoniques passés depuis son bureau. Le gouvernement britannique affirmait la négative et soutenait qu'« *en principe, un employeur doit pouvoir surveiller, sans prévenir les intéressées au préalable, les appels que ses salariés passent sur les téléphones qu'il met à leur disposition* »¹⁶².

En revanche, la Cour va relever que madame *Halford* n'avait pas été prévenue du fait que ses appels téléphoniques pouvaient faire l'objet d'une interception et que dès lors elle pouvait raisonnablement s'attendre au caractère privé de ses appels « *puisque' elle disposait d'un téléphone réservé aux appels privés et qu'elle avait reçu l'autorisation de l'utiliser* »¹⁶³. La Cour considère donc qu'il y a une ingérence dans la vie privée de madame *Halford*.

En conclusion, on peut déduire de cet arrêt qu'a priori les appels téléphoniques passés depuis le lieu de travail sont protégées si l'employeur a autorisé de manière expresse son travailleur à utiliser le téléphone à des fins personnelles.

§3. Ascension du droit à la vie privée du travailleur

À l'heure actuelle, la vie privée au travail est un sujet relativement récurrent qui suscite l'intérêt de nombreux auteurs et ce depuis plusieurs années. À cet égard, on citera M. JAMOULLE¹⁶⁴ qui est une pionnière en la matière et F. HENDRICKX¹⁶⁵ qui a rédigé une importante thèse de doctorat toujours relative au même sujet et qui en inspiré plus d'un. Les causes de cette « *ascension irrésistible* »¹⁶⁶ du droit à la vie privée du travailleur sont multiples.

¹⁶¹ O. RIJCKART ET N. LAMBINET, *Le respect de la vie privée dans la relation de travail*, Waterloo, Kluwer, 2012, p.19.

¹⁶² Cour eur. D.H., arrêt *Halford c. Royaume- Uni*, 25 juin 1997, req. n°02065/92, §43.

¹⁶³ *Ibidem*.

¹⁶⁴ M. JAMOULLE, « La vie privée et le droit du travail », *Ann. dr. Louvain*, 1984, pp.19 et s.

¹⁶⁵ F. HENDRICKX, *Privacy en arbeidsrecht. Een analyse van een grondrecht in arbeidsverhoudingen*, Bruges, Die Keure, 1999.

¹⁶⁶ Selon les termes des auteurs O. MORENO et S. VAN KOEKENBEEK.

Outre, le développement général des sources juridiques¹⁶⁷ auquel le droit du travail n'est pas resté de marbre¹⁶⁸, c'est véritablement en raison de l'évolution des relations sociales de ces dernières années que le principe du droit au respect de la vie privée du travailleur connaît une telle actualité. En effet, en raison des nouvelles théories du management qui prévoient qu'une certaine indépendance doit être octroyée au salarié¹⁶⁹, de plus en plus d'entreprises laissent aux travailleurs une certaine marge de manœuvre afin qu'ils soient créatifs et puissent s'épanouir sur leur lieu de travail dans le but d'obtenir une meilleure qualité du travail.

Par ailleurs, il y a également une véritable évolution des rapports sociaux entre employeurs et employés en raison des nouvelles formes de travail telles que le travail à domicile. En effet, « *elles engendrent un processus de distanciation entre l'entreprise et celui qui la sert* ».¹⁷⁰

En outre, nombreux sont les travailleurs qui prennent part dans les plans de participation financière de l'entreprise ¹⁷¹ ce qui crée une « convergence d'intérêts »¹⁷² qui s'accompagne, par la même occasion, de l'introduction d'une « communauté de travail »¹⁷³ impliquant « *une soustraction à l'ancienne conception des rapports sociaux strictement hiérarchisés* »¹⁷⁴. De cette manière, avec tous ces éléments, on assiste à une véritable autonomie grandissante des travailleurs¹⁷⁵ créant ainsi « *un nouveau paradigme des relations de travail* »¹⁷⁶.

Dans ce contexte, le droit à la vie privée s'inscrit admirablement. Toutefois, si l'employeur accorde une plus large autonomie à son salarié, il ne doit pas profiter de l'occasion pour contrôler de manière abusive. Par conséquent, une mise en balance de ces tendances qui touchent le respect de l'intégrité, la dignité et la vie personnelle avec « *les méthodes actuelles de gestion, les politiques d'emploi et l'omniprésence des nouvelles technologies* »¹⁷⁷ s'imposera inévitablement.

¹⁶⁷ Voir à ce sujet O. MORENO et S. VAN KOEKENBEEK, *op. cit.*, pp. 7-11.

¹⁶⁸ O. MORENO et S. VAN KOEKENBEEK, *op. cit.*, p.8.

¹⁶⁹ A., SUPLOT, « Les nouveaux visages de la subordination », *Chron. D.S.*, 2000, p.134

¹⁷⁰ L. BALLARIN, « Télétravail- Travail à domicile -Travail à distance et flexibilité », *Le contrat de travail et la nouvelle économie*, Bruxelles, Edition du Jeune Barreau, Kluwer, 2002, p.3.

¹⁷¹ O. MORENO et S. VAN KOEKENBEEK, *op. cit.*, p.12.

¹⁷² M. GOLDFAYS et J.-N. LAMBERT, *Plans de participation financières- Travailleurs capitalistes : fin de l'antinomie ?*, Études pratiques de droit social, n°7, Bruxelles, KLUWER, 2002, p.3.

¹⁷³ G. KEUTGEN, « Les avantages de la participation des travailleurs pour les entreprises », *La participation des travailleurs au capital et bénéfice des entreprises*, Séminaire Van Ham & Van Ham, 30 nov. 2000, p.5.

¹⁷⁴ O. MORENO et S. VAN KOEKENBEEK, *op. cit.*, p.12.

¹⁷⁵ G. ARCADIS, « Téléphone portable et relations de travail », *The Edhec journal*, 8 juillet 2002.

¹⁷⁶ O. MORENO et S. VAN KOEKENBEEK, *op. cit.*, p.12

¹⁷⁷ A. NAYTER, B. SMEESTERS et A. CIESLAR, *Le droit à l'épanouissement de l'être humain au travail : Métamorphoses du droit social*, Bruxelles, CeRP ULB, 2002, p.86.

§4. Le droit de contrôle de l'employeur

4.1. Le pouvoir de surveillance

Comme nous venons de le voir, le travailleur a droit au respect de sa vie privée sur son lieu de travail mais ce droit s'oppose aux prérogatives légitimes de surveillance de l'employeur. Cette autorité dont dispose l'employeur vis-à-vis de ses travailleurs permet de distinguer le contrat de travail des autres contrats tels que le contrat d'entreprise, de mandat, etc. Cette autorité dite « juridique »¹⁷⁸, appelée d'une manière plus générale « lien de subordination »¹⁷⁹, constitue l'essence même du contrat de travail. Elle octroie à l'employeur un pouvoir de contrôle de la bonne exécution du contrat et des instructions données. Ces instructions peuvent consister aussi bien en des obligations de faire qu'en des obligations de ne pas faire¹⁸⁰.

C'est la loi du 3 juillet 1978 en ses articles 2, 3 et 17, 2° et 3° qui consacrent expressément le pouvoir d'autorité de l'employeur. Ils prévoient que le travailleur doit accomplir les tâches qui ont été confiées « *soin, probité et conscience, au temps, au lieu et conditions convenus, conformément aux ordres et aux instructions qu'ils ont reçus, et dans le respect des convenances et des bonnes mœurs* »¹⁸¹. De nombreuses décisions jurisprudentielles appliquent ces dispositions afin de motiver une ingérence de la part de l'employeur dans la vie privée du travailleur.

À cet égard, la cour du travail de Bruxelles avait admis dans un arrêt du 22 juin 2000 « *que le droit à la vie privée des travailleurs n'est pas illimité précisément en raison du droit de surveillance de l'employeur* »¹⁸². Il s'agissait d'un contrôle par l'employeur des e-mails envoyés par un de ses salariés. Toutefois, dans une autre affaire, la même cour a estimé qu'en « *revanche la prise de connaissance des mails ne peut se justifier au regard des articles 17,2° ou 17,3°* »¹⁸³. On peut encore citer un arrêt de la cour de travail de Mons¹⁸⁴ qui a considéré que les articles 16 et 17 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail pouvaient être invoqués par l'employeur pour inspecter l'usage que faisait son travailleur d'internet.

¹⁷⁸ On distingue l'autorité « juridique » de l'autorité « économique » au propre au contrat d'entreprise. Voy à ce sujet V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, 3^e ed., Bruylant, 2011, p.26.

¹⁷⁹ L. DEAR, « Discipline et surveillance dans la relation de travail », Limal, Anthémis, 2013, p. 51.

¹⁸⁰ P. DEGOUIS et S. VAN WASSENHOVE, *Nouvelles technologies et leur impact sur le droit du travail*, Heule, U.G.A, 2003, p. 19.

¹⁸¹ Cf. articles 16 et 17 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

¹⁸² C. trav. Bruxelles, 22 juin 2000, *Computerrecht*, 2001, p.311.

¹⁸³ C. trav. Bruxelles, 14 décembre 2004, *Chron. D.S.*, 2006, p. 143.

¹⁸⁴ C. trav. Mons, 25 novembre 2009, R.G. 2008/AM/21067, *R.D.T.I.*, n°38/2010.

4.2. Le droit de propriété

La problématique de la surveillance des travailleurs revêt un intérêt particulier dans le cadre des nouvelles technologies. En effet, en vertu de l'article 20,1° de la loi du 3 juillet 1978 , *« l'employeur a l'obligation de faire travailler le travailleur dans des conditions, au temps et aux lieux convenus, notamment en mettant à sa disposition s'il échet et sauf disposition contraire, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail »*¹⁸⁵. Par conséquent, il arrive que l'article 544 du Code civil qui sanctionne le droit de propriété soit invoqué *« pour justifier le contrôle de l'usage que font les travailleurs de ces instruments »*¹⁸⁶. Par ailleurs, le travailleur a l'obligation de restituer en bon état les instruments de travail que l'employeur lui a confié¹⁸⁷.

Dans un arrêt du 5 mai 1985, dans lequel il était question d'une entreprise qui avait interdit tout appels téléphoniques privés en son sein et déclaré toutes les communications comme étant professionnelles, la Cour du travail de Bruxelles avait considéré que *« l'employeur n'avait en la cause accordé aucune autorisation de parlottes personnelles à son employé pouvait donc écouter, enregistrer tout message arrivant ou partant de ses bureaux »*¹⁸⁸. Selon la Cour, *« l'employeur en était le propriétaire »*¹⁸⁹ et que donc *« tous ces messages téléphoniques ne pouvaient donc être que professionnels, relatifs au travail et dès lors surveillés par lui »*¹⁹⁰.

En revanche, certains auteurs tels que R. ROBERT et K. ROSIER affirment à ce sujet que l'employeur ne peut pas abuser de son droit de propriété et procéder à un contrôle absolu au seul motif que les outils lui appartiennent¹⁹¹. C'est également ce que le tribunal de travail de Bruxelles a déclaré dans son jugement du 2 mai 2002¹⁹².

4.3. Le droit de limiter sa responsabilité

L'article 1384 alinéa 3 du Code civil établit une présomption de responsabilité de l'employeur en cas de fautes commises par son travailleur. Cette disposition constitutionnelle doit être combinée en parallèle avec l'article 18 de la loi relative aux contrats de travail qui dispose que *« en cas de dommage causé par le travailleur à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de*

¹⁸⁵ Article 20,1° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

¹⁸⁶ P. DEGOUIS et S. VAN WASSENHOVE, *Op. cit.*, p. 143.

¹⁸⁷ Article 17,5° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Voy. à ce sujet, L. VAN MOORSEL, « Le contrôle du courrier électronique et de l'usage d'internet par les travailleurs », *Act. soc.*, n°825, 18 janvier 2002, pp. 5-6.

¹⁸⁸ C. trav. liège, 17 mai 1985, *J.T.T.*, 1985, p. 472.

¹⁸⁹ *Ibid.*

¹⁹⁰ *Ibid.*

¹⁹¹ R. ROBERT et K. ROSIER, « Réglementation et contrôle de l'utilisation des technologies de la communication et de l'information sur le lieu de travail », in K. ROSIER (dir.), *Le droit du travail à l'ère numérique*, Limal, Anthémis, 2011, p. 236.

¹⁹² Trib. trav. Bruxelles (24° ch.), 2 mai 2000, inédit, R.G. n° 93.534/99.

son contrat, le travailleur ne répond que de son dol et de sa faute lourde, sauf si sa faute présente un caractère habituel plutôt qu'accidentel »¹⁹³.

On comprend assez rapidement à la lecture de ces deux articles, que l'employeur pourrait engager sa responsabilité dans l'hypothèse où le travailleur utilise les moyens de communication à sa disposition de manière inadéquate¹⁹⁴ comme par exemple « *atteinte à l'image, spamming, harcèlement, divulgation d'informations confidentielles, virus, ..* »¹⁹⁵. C'est la raison pour laquelle, l'employeur doit pouvoir bénéficier d'un droit de contrôle.

§5. Conclusion

Nous pouvons conclure cette sous-section III en affirmant que « *l'axiome qui est donc celui de la surveillance du travailleur dans le cadre de la naissance de la société salariale s'est progressivement transformé en devant intégrer l'idée de l'avènement de la vie privée* »¹⁹⁶. L'employeur a le droit de surveiller et le travailleur a droit au respect de sa vie privée. Il est donc indispensable de rechercher un équilibre adéquat entre ces droits antagonistes. À cet égard, il existe déjà plusieurs Conventions collectives de travail qui tentent de ménager un compromis entre les deux. En revanche, il reste encore des problématiques qui ne sont pas encore codifiées de manière spécifique, notamment la géolocalisation des travailleurs, fil rouge du présent mémoire. Cette question pertinente est abordée juste après dans la chapitre III.

CHAPITRE III. PAYSAGE LÉGISLATIF

Section I. La Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et la Constitution

Comme nous l'avons examiné dans le second chapitre, la géolocalisation est une technologie qui se trouve à l'intersection de deux droits antagonistes, le pouvoir de surveillance de l'employeur et le droit au respect de la vie privée du travailleur. Par conséquent, dès lors qu'un dispositif de géolocalisation touche à la vie privée, il devra respecter l'article 8 de la C.E.D.H. et l'article 22 de la constitution belge, qui consacre chacun le droit au respect de la vie privée¹⁹⁷. S'agissant de l'article 8 de la Convention, il faudra donc que ce dispositif de surveillance,

¹⁹³ Article 18 de la loi 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

¹⁹⁴ T. CLAYES et D. DEJONGHE, « Gebruik van e-mail en Internet op de werkplaats en de contrôle door de werkgever », *J.T.T.*, 2001, p.134.

¹⁹⁵ P. DEGOUIS et S. VAN WASSENHOVE, *op. cit.*, p. 23.

¹⁹⁶ S. GILSON, K. ROSIER ET F. LAMBINET, *Le droit au respect de la vie privée du travailleur – État des lieux*, Limal, Anthémis, 2012, p.139.

¹⁹⁷ E. DEGRAVE, K. ROSIER et J.-M. VAN GYSEGHEM, « La vie privée et les technologies dans l'administration, la relation de travail et le domaine de la santé – Chronique de jurisprudence 2003-2013 », *J.T.*, 2014, p. 519.

établie soit par une autorité publique, soit par une personne privée¹⁹⁸, soit envisagé par une loi, essentiel dans une société démocratique et « *qu'il soit justifié par la réalisation de l'un ou l'autre des intérêts protégés par la CEDH* »¹⁹⁹. En revanche, s'agissant de la condition de légalité, celle-ci n'est pas respectée. En effet, nous verrons, juste ci-après, qu'en droit belge aucune disposition normative claire ne réglemente de manière expresse ou même implicitement la problématique de la géolocalisation des travailleurs²⁰⁰, « *si ce n'est que la loi du 8 décembre 1992 et du 13 juin 2005* »²⁰¹ qui seront étudiées plus loin.

Par ailleurs, l'auteur O. MORENO considère comme bien d'autres auteurs, que dans une société démocratique, la géolocalisation semble à priori ne pas être nécessaire ni légitime. Les intérêts privés ne sont qu'en partie protégés et la CNIL rejoint cette position. Elle estime, en effet, dans sa réflexion du 24 février 2005 que la géolocalisation est comparable à une filature électronique, démesurée dans son principe²⁰².

Toutefois, il est important de souligner que cette analyse n'est pas partagée par l'Institut belge des services postaux et des télécommunications (IBPT). En effet, le Ministre de l'Économie et des Télécommunications considère, au contraire, que « *ces systèmes sont employés notamment par les sociétés pour qui la détermination de la position de leur véhicule permet d'améliorer sensiblement leur gestion, la rentabilité économique, la qualité des services offerts à leurs clients et à la sécurité de leur personnel* »²⁰³.

Dans l'arrêt *Uzun c. Allemagne*²⁰⁴ du 2 septembre 2010, concernant une affaire en matière pénale, la Cour européenne des droits de l'homme a notamment été amenée à apprécier, au regard de l'article 8§1^{er} de la C.E.D.H., si l'installation d'un système de G.P.S. dans le véhicule du travailleur, en vue de le surveiller, ne constituait pas une ingérence dans sa vie privée. Sur

¹⁹⁸ En vertu de l'effet horizontal de l'article 8 : voy. à ce sujet O. MORENO et S. VAN KOEKENBEEK, « Les mutations de la vie privée au travail », *Orientations ; numéro spécial 35 ans*, Actes du colloque du 10 mars 2005 ' L'employeur et la vie privée du travailleur », pp. 10 et 11 ; C. trav. Mons, 22 mai 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 177 ; V. VAN DER PLANCKE et N. VAN LEUVEN, « La privatisation du respect de la Convention européenne des droits de l'homme : faut-il reconnaître un effet horizontal généralisé ? », *Cridho Working papers series*, 2007/3, p.3.

¹⁹⁹ O. MORENO, « Géolocalisation des travailleurs », 22 décembre 2005, disponible sur http://www.droitbelge.be/news_detail.asp?id=297.

²⁰⁰ O. RIJCKART, « Surveillance des travailleurs : nouveaux procédés, multiples contraintes », *Orientations, Numéro spécial 35 ans*, Actes du colloque du 10 mars 2005 ' L'employeur et la vie privée du travailleur », p. 55.

²⁰¹ O. MORENO, « Géolocalisation des travailleurs », 22 décembre 2005, disponible sur http://www.droitbelge.be/news_detail.asp?id=297.

²⁰² CNIL, position du 25 février 2004, disponible sur son site : www.cnil.fr.

²⁰³ Réponse de M. le Ministre de l'Économie et des Télécommunications à la question n°71 posée par M. ANCIAUX le 21 juin 1996, *Q&R*, Sén., sess. 1996-1997, Bull. 1-31, 5 novembre 1996.

²⁰⁴ H. ALCATRAZ, « La surveillance par G.P.S devant la cour européenne des droits de l'homme », *Rev. trim. D.H.*, 2011, PP653 et s.

base de plusieurs circonstances de l'espèce, la Cour arrive à la conclusion que les autorités d'enquête ont effectivement porté atteinte à la vie privée de l'intéressé.

Section II. En droit interne

§1. Absence d'une réglementation légale spécifique

Bien que l'installation des dispositifs de géolocalisation par des chefs d'entreprises soit devenue monnaie courante dans la relation de travail, cette tendance ne fait malheureusement l'objet d'aucune réglementation spécifique²⁰⁵ à l'heure actuelle en droit interne belge. Cela ne signifie pas pour autant qu'aucune démarche n'a été adoptée pour pallier cette carence législative.

En effectivement, une proposition de loi²⁰⁶, composée de 4 articles au total, a été déposée dans le courant du mois de février 2005 par le sénateur Ph. MAHOUX mais qui n'a toutefois pas donné lieu à un aboutissement concret puisque le 2 mai 2007, en raison de la dissolution des chambres législatives, cette proposition fut déclarée caduque .

En revanche, lors de l'examen de ce projet de loi , un avis a été sollicité et a été rendu par la Commission de la protection de la vie privée le 7 septembre 2005²⁰⁷. Par ailleurs, des initiatives ont été également entreprises dans différents secteurs pour tenter de mettre en place des cadres sectoriels dans cette matière.

En effet, des groupes de travail avaient été établis par la sous-commission paritaire pour le commerce et la commission paritaire de la construction, dans le cadre de l'accord national 2011-2012, afin de mettre sur pied des conventions collectives sur la géolocalisation²⁰⁸. Cinq plus tard, le 6 octobre 2010²⁰⁹ Monsieur Ph. MAHOUX a présenté au sénat une seconde proposition de loi identique à celle de 2005, toutefois, à l'heure actuelle celle-ci n'a malheureusement pas encore été prise en considération²¹⁰.

²⁰⁵ O. MORENO et F. SCHAPIRA, « La surveillance des travailleurs par géolocalisation », in *Discipline et surveillance dans la relation de travail*, sous la dir. de Steve GILSON, Coll. Perspectives de droit social, Limal, Anthemis, 2012, p.431.

²⁰⁶ Proposition de loi de Ph. Mahoux, du 18 février 2005, visant à encadrer la surveillance des travailleurs par l'utilisation du système de monitoring associé au système de navigation GPS sur les véhicules de service, dans le respect de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée, *Doc. parl.*, Sén., sess. 2004-2005 n°3-1044/1.

²⁰⁷ Avis de la Commission pour la protection de la vie privée n°12/05 du 7 septembre 2005 portant sur la « proposition de loi visant à encadrer la surveillance des travailleurs par l'utilisation du système de monitoring associé au système de navigation GPS sur les véhicules de service, dans le respect de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée ».

²⁰⁸ Securex, *Est-ce que la géolocalisation est légalement autorisée ?*, 25 mai 2018, disponible sur www.securex.eu.

²⁰⁹ Proposition de loi de Ph. Mahoux, du 6 octobre 2010, visant à encadrer la surveillance des travailleurs par l'utilisation du système de monitoring associé au système de navigation GPS sur les véhicules de service, dans le respect de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée, *Doc. parl.*, Sénat, sess. 2010, n°5-224/1.

²¹⁰ N. TINE, « Géolocalisation et vie privée ou en est-on ? Commentaire de l'arrêt rendu par la cour du travail de Gand le 14 novembre 2011 », in *Chr. D.S.*, 2015, p.1.

§2. Analyse de la Loi MAHOUX

2.1. Accords des organes compétents

Dans sa proposition de loi, visant à encadrer la surveillance des travailleurs par l'utilisation du système de monitoring associé au système de navigation GPS sur les véhicules de service, Ph. MAHOUX constate dans un premier temps qu'il est indispensable que l'introduction d'un tel dispositif de surveillance, dans la mesure où cette technologie permet de tracer de manière systématique les travailleurs, de recueillir et de stocker des données les concernant, « *fasse, à tout le moins, l'objet d'une négociation préalable avec les travailleurs et leurs représentants au sein des organes ad hoc de l'entreprise, en vertu du régime des relations collectives de travail* »²¹¹. En d'autres termes, l'accord de syndicats est nécessaire.

À cet égard, la Commission de protection de la vie privée admet avec volonté que cette exigence du consentement des syndicats, telle que prévue dans la proposition de loi, est une nouveauté, qui va « *bien au-delà de ce que l'instrument légal exige actuellement si l'employeur procède à une surveillance électronique de ses employés* »²¹². Toutefois, la Commission n'en reste pas à ce stade et considère que cet accord des représentants des travailleurs n'est pas suffisant en tant que tel. En effet, il est indispensable d'obtenir également le consentement de la personne concernée, c'est-à-dire l'accord individuel des travailleurs.

« *Un accord entre l'employeur et les représentants des travailleurs sur le traitement visé contribuera, il est vrai, à la transparence du traitement, à un meilleur équilibre entre les droits des travailleurs et l'employeur et au caractère libre de l'accord du travailleur, mais ne peut pas remplacer le consentement de ce dernier en tant que tel* »²¹³.

L'auteur E. PLASSCHAERT se joint également à la position de la Commission à ce sujet et estime que l'objet de cette proposition de loi est assez restreint.²¹⁴

2.2. Prohibition d'un contrôle permanent

Dans son avant-projet de loi, le sénateur insiste notamment sur le principe de proportionnalité qu'il estime être « *d'une importance capitale* »²¹⁵. En vertu de ce principe, « *les données*

²¹¹ Proposition de loi de Ph. Mahoux, du 18 février 2005, visant à encadrer la surveillance des travailleurs par l'utilisation du système de monitoring associé au système de navigation GPS sur les véhicules de service, dans le respect de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée, *Doc. parl.*, Sén., sess. 2004-2005 n°3-1044, p. 1.

²¹² Avis de la Commission pour la protection de la vie privée n°12/05 du 7 septembre 2005, *op. cit.*, p.4

²¹³ *Ibid.*, p.5.

²¹⁴ E. PLASSCHAERT, « La protection des données personnelles dans le cadre du contrôle des prestations de travail », in J.-F. LECLERQ (dir.), *Vie privée du travailleur et prérogatives patronales*, Bruxelles, Ed. du jeune Barreau de Bruxelles, p. 134.

²¹⁵ Proposition de loi de Ph. Mahoux, du 18 février 2005, visant à encadrer la surveillance des travailleurs par l'utilisation du système de monitoring associé au système de navigation GPS sur les véhicules de service, dans le respect de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée, *Doc. parl.*, Sén., sess. 2004-2005 n°3-1044/1, p.3.

collectées doivent être adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont obtenues ou pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement »²¹⁶.

Monsieur Ph. MAHOUX applique ce principe dans le contexte de la géolocalisation des travailleurs et en déduit donc que le dispositif de géolocalisation ne peut être activé que durant le temps de travail effectif, en dehors il n'en est pas question. Selon lui « *un contrôle permanent, avec lecture systématique des données enregistrées, est disproportionné au regard de l'objectif visé* »²¹⁷, et par conséquent, « *incompatible avec le respect de la dignité humaine* »²¹⁸. On constate donc que Monsieur MAHOUX est catégorique et ne prévoit donc aucune dérogation possible au principe de l'interdiction de la surveillance constante.

Sur ce point, la Commission de la protection de la vie privée rejoint la position du sénateur. Cependant, nous verrons, lors de l'analyse des conditions de traitements de données de géolocalisation, que la Commission envisage des hypothèses où un tel contrôle continu pourrait être efficace et propose, à cet égard, une solution non négligeable.

2.3.Conclusion

On peut donc conclure que d'une manière assez générale, dans son avis du 7 septembre 2005, la Commission de la protection de la vie privée se montre donc plutôt favorable à la proposition de loi de Monsieur Ph. MAHOUX. Néanmoins, elle va indiquer que la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques trouve à s'appliquer complémentirement à la loi du 8 décembre 1992²¹⁹, en précisant que les données de localisation des employés collectées par l'employeur tombent sous le coup de cette loi²²⁰. Par ailleurs, elle préconise que le principe même du droit à la vie privée soit réglementé par les partenaires sociaux à travers des conventions collectives de travail « *justifié au regard des principes généraux de finalité, d'admissibilité, de proportionnalité et de transparence* »²²¹.

À cet égard l'auteur O. MORENO fait remarquer que selon l'article 22 de la Constitution, les limitations à la vie privée doivent être établies par une loi et non par une norme réglementaire telle qu'une C.C.T. Effectivement, « *l'habilitation donnée à d'autres autorités générant des normes inférieures (règlement, C.C.T., etc.) ne peut en aucun cas porter sur le principe même*

²¹⁶ Article 4 §1^{er} de la loi du 8 décembre 1992.

²¹⁷ Proposition de loi de Ph. Mahoux, du 18 février 2005, visant à encadrer la surveillance des travailleurs par l'utilisation du système de monitoring associé au système de navigation GPS sur les véhicules de service, dans le respect de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée, *Doc. parl.*, Sén., sess. 2004-2005 n°3-1044/1, p.3.

²¹⁸ *Ibid.*

²¹⁹ Nous verrons que cette loi du 8 décembre 1992 est devenue caduque par l'entrée en vigueur du Règlement Générale sur la Protection des Données le 24 mai 2016 et applicable depuis le 25 mai 2018.

²²⁰ R. DE BAERDEMAEKER et M. KOKOT, « Protection de la vie privée et contrat de travail », *J.T.T.*, 2006/1, n°935, p.12.

²²¹ O. MORENO, *op. cit.*, p. 3 disponible sur http://www.droitbelge.be/news_detail.asp?id=297.

de l'exception »²²². Or, c'est précisément vers cette solution-là que la Commission se dirige dans son avis comme le souligne O. MORENO. Pour ce dernier, la faiblesse de cette loi consiste donc dans le fait qu'elle n'est pas constitutionnelle surtout dans la conception préconisée par la Commission ²²³.

Section III. Autres législations applicables

§1. Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)

1.1. Données de localisations synonymes de données à caractère personnel

À travers l'installation d'un dispositif de géolocalisation, une quantité non négligeable de données va être collectée par l'employeur tel que par exemple le temps d'arrêt, les heures de départ et d'arrivée, la vitesse du véhicule, le nombre de kilomètres parcourus ainsi que les données de géolocalisation. Par ailleurs, il est primordial de souligner que « *les données de géolocalisation d'un travailleur ou du véhicule de fonction auquel la personne peut être rattachée, constituent des données à caractère personnel* »²²⁴ comme l'affirment de nombreux auteurs de doctrine²²⁵.

En effet, les données de localisation enregistrées par le dispositif de géolocalisation, sont propres à chaque véhicule et, par conséquent, peuvent être très facilement associées à un travailleur bien précis « *soit par l'association entre l'identité du travailleur et celle du véhicule ou du GSM géolocalisé, soit par le biais d'une identification préalable à la montée du travailleur dans le véhicule* »²²⁶²²⁷. À ce titre, elles constituent donc des données personnelles au sens du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), entendues comme « *toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable* »²²⁸ et dont l'employeur procèdera au traitement via « *la collecte, l'enregistrement, l'organisation, la structuration,...* »²²⁹.

Enfin, il est important de signaler que tout traitement infligé à ces données à caractère personnel relève de la garantie offerte par l'article 8 de la CEDH, à savoir, le droit au respect de la vie

²²² Ibidem.

²²³ O. MORENO, *op. cit.*, p. 3 disponible sur http://www.droitbelge.be/news_detail.asp?id=297.

²²⁴ O. RIJCKAERT et V. HANQUET, « Le règlement général sur la protection des données (RGPD) : implications en droit du travail », in *le contrat de travail revisité à la lumière du 21^{ème} siècle*, sous la coord. Laurent Dear et Emmanuel Plasschaert, Bruxelles, Larcier, 2018, p.486 ; O. MORENO et F. SCHAPIRA, *op. cit.*, p. 433.

²²⁵ O. MORENO et F. SCHAPIRA, *op. cit.*, p. 433 ; O. RIJCKART, *op. cit.*, p.56., E. PLASSCHAERT, « La protection des données personnelles dans le cadre du contrôle des prestations de travail », in J.-F. LECLERQ (dir.), *Vie privée du travailleur et prérogatives patronales*, Bruxelles, Ed. du jeune Barreau de Bruxelles, p. 131.,

²²⁶ Système de badge ou de clé voir chapitre II.

²²⁷ MORENO et F. SCHAPIRA, *op. cit.*, p. 437.

²²⁸ Article 4§1, du RGPD.

²²⁹ Article 4§2, du RGPD.

privée²³⁰. En effet, ce concept de « vie privée » couvre également la protection des données à caractère personnel²³¹. Cette dernière constitue d'ailleurs, selon la C.E.D.H., un des aspects les plus importants de la vie privée²³². Par conséquent, en cas de non-respect par l'employeur des dispositions du RGPD, on assistera inévitablement à une ingérence dans la vie privée du travailleur.

1.2. Quelques mots sur le nouveau Règlement européen

1.2.1. Directive 95/46/CE

Entré en vigueur le 24 mai 2016 et pleinement applicable depuis le 25 mai 2018²³³, le R.G.P.D²³⁴ (*General Data Protection Regulation* dans sa version anglaise) abroge la directive européenne 95/46/CE du 24 octobre 1995²³⁵ et par voie de conséquence sa transposition nationale, à savoir la loi du 8 décembre 1992. Par ailleurs, ce nouveau règlement européen est transposé en droit Belge par une loi-cadre du 30 juillet 2018²³⁶ qui introduit diverses spécifications et dérogations²³⁷.

En effet, à l'heure où le développement des TIC (Technologie de l'information et de la communication), notamment de l'Internet, n'était qu'à ses prémices, le législateur européen s'était déjà rendu compte en 1995 de la problématique et des enjeux liés aux données à caractère personnel²³⁸. En effet, comme le dit l'auteur S. PEYROU « *la donnée personnelle est, en effet, devenue l'élément économique de base de l'univers numérique, disponible de façon instantanée et planétaire grâce aux progrès technologiques* »²³⁹. Toutefois, « *l'usage à des fins*

²³⁰ O. DE SCHUTTER, « La protection du travailleur vis-à-vis des nouvelles technologies dans l'emploi », *Rev. trim. D.H.*, 54/2003, p.640 ; F. HENDRICKX, *Privacy en arbeidrescht*, Bruges, Die Keure, 1999, pp. 8-9.

²³¹ La Cour européenne des droits de l'homme a, en effet, considéré que le concept de vie privée couvre l'intégrité physique et psychique de la personne et peut couvrir les multiples aspects de son identité, comme le genre et l'orientation sexuelles, le nom ou des éléments liés au droit à l'image de la personne. Elle couvre également les informations personnelles dont l'individu peut légitimement estimer qu'elles ne devraient pas être publiées sans son consentement (Cour eur. D.H., *Axel Springer AG v. Germany*, 7 février 2012, n°39954/0, §83).

²³² A.V. PLACCO, « chapitre 1- La protection des données à caractères personnel dans le cadre de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne relative aux droits fondamentaux », in *Enjeux européens et mondiaux de la protection des données personnelles*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2015, p 27-51 ; E. DEGRAVE, Y. POULLET, « XVI.F.4. – Le droit au respect de la vie privée face aux nouvelles technologies », in *les droits constitutionnels en Belgique* (volume 1 et 2), Bruxelles, Bruylant, 2011, p.1001.

²³³ Article 99, § 2, du RGPD.

²³⁴ Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE, *J.O.U.E.*, n° L 119, 4 mai 2016, pp. 1-88.

²³⁵ Directive 95/46/CE du Parlement européen et du Conseil, du 24 octobre 1995, relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, *J.O.C.E.*, n° L 281, 23 novembre 1995.

²³⁶ Loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel, *M.B.*, 5 septembre 2018.

²³⁷ G. RUE, « La loi sur la protection des données est publiée », *B.S.J.*, 2018, n°615, p. 11.

²³⁸ S. PEYROU, « Le nouveau règlement général européen relatif à la protection des données à caractère personnel : un texte à la hauteur de ses ambitions », *R.A.E.*, 2016/1, p. 103.

²³⁹ S. PEYROU, *Ibidem.*, p. 103.

commerciales, voire le mésusage, qui en a été fait par les grandes sociétés d'internet²⁴⁰ ont peu à peu fait prendre conscience à tout un chacun du danger que la circulation sans entraves de données personnelles peut faire courir au respect de la vie privée »²⁴¹.

Par l'adoption de la directive 95/46/CE, le législateur européen avait donc pour ambition d'appréhender ces constats. Cependant, il faut aussi souligner que dans la pratique, la transposition de la directive n'était pas chose évidente. En effet, il y avait des contradictions au sein des États membres de l'Union européenne aboutissant ainsi « à un paysage juridique relativement fragmenté et une dysharmonie dans l'application du droit communautaire »²⁴². De plus, seulement quelques années après son adoption, cette première grande législation européenne en matière de données à caractère personnel a perdu de sa pertinence en raison des progrès technologiques incessants qui ont permis l'apparition de nouvelles pratiques telles le *big data*, *cloud computing*, l'Internet des objets, etc insoupçonnées dans les années 90²⁴³ et offrant ainsi de nouvelles opportunités dans l'exploitation des données à caractère personnel.

En conclusion, il était donc indispensable et urgent d'actualiser le texte fondateur en tenant compte de ce qui précède en vue d'améliorer la protection des données personnelles des individus. C'est dans ce contexte que le RGPD a été adopté.

1.2.2. Les apports du règlement européen n°2016/679

Puisque la directive 95/46/CE²⁴⁴ et la loi du 8 décembre 1992²⁴⁵ n'étaient plus adaptées aux contraintes suscitées par l'arrivée de nouvelles technologies, la protection du traitement des données à caractère personnel s'est considérablement accrue par l'adoption du règlement européen du 27 avril 2016²⁴⁶. Ce règlement maintient dans son ensemble les principes généraux de la directive 95/46/CE tout en les précisant et, par ailleurs, crée de nouvelles conditions²⁴⁷.

²⁴⁰ Tels que Google, Facebook, etc.

²⁴¹ S. PEYROU, *op. cit.*, p. 103.

²⁴² S. PEYROU, *Ibidem.*, p. 103 ; C. PONSART et R. ROBERT, « Le règlement européen de protection des données personnelles », *J.D.T.*, 2018, p.428.

²⁴³ S. PEYROU, *op. cit.*, p. 103.

²⁴⁴ Directive 94/46/CE du Parlement européen et du Conseil, du 24 octobre 1995, relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, *J.O.C.E.*, n° L 281, 23 novembre 1995, p.31.

²⁴⁵ Loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, *M.B.*, 18 mars 1993, p. 5081.

²⁴⁶ Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données), *J.O.U.E.*, n° L 119, 4 mai 2016, pp. 1-88.

²⁴⁷ J. DEBUSSCHE et B. VAN ASBROECK, « Les obligations de compliance des entreprises », *Vers un droit européen de la protection des données ?*, Bruxelles, Larcier, 2017, p.90.

Une panoplie de disposition est ainsi destinée d'une part à renforcer les droits des personnes afin de leur accorder une plus grande maîtrise de leurs données personnelles²⁴⁸ et d'autre part à imposer des obligations plus élargies aux responsables de traitement.

A. Meilleure protection des droits des personnes

A.A. Renforcement des droits existants

Dans un premier temps, on remarque rapidement que le législateur européen a fait le choix d'un règlement, et non plus d'une directive comme ce fut le cas en 1995, qui vise tous les citoyens européens. D'applicabilité directe²⁴⁹, le règlement traduit donc une volonté de procéder au sein de l'Union européenne à une véritable harmonisation des règles s'appliquant de manière contraignante et permettant, *de facto*, d'échapper à des divergences de législations au sein des différents États membres²⁵⁰. Le champ d'application du règlement est davantage étendu dans le sens où il vise également le responsable du traitement qui ne dispose pas « *d'établissements au sein de l'Union, mais qui traite les données de personnes se trouvant dans l'Union* »²⁵¹. En d'autres termes, la nationalité des personnes dont les données sont sujettes à traitement n'a aucune importance quant à l'application du règlement²⁵².

L'auteur E. CRUYSMANS considère, quant à lui, qu'il ne s'agit pas d'un instrument d'harmonisation mais plutôt d'uniformisation qui, toutefois, comporte une nuance étant donnée qu'à de maintes reprises, le règlement accorde une certaine marge de manœuvre aux États membres²⁵³.

Deuxièmement, on assiste à un renforcement du consentement de la personne dont les données personnelles sont sujettes à traitement. La directive 95/46/CE consacrait déjà le consentement comme étant « *toute manifestation de volonté, libre, spécifique et informée par laquelle la personne concernée accepte que des données à caractère personnel la concernant fassent*

²⁴⁸ K. JANSSENS et M. NUYTTEN, « De Algemene Verordening Persoonsgegevens : van theorie naar praktijk », T.B.H., 2018/5, p. 402.

²⁴⁹ T. A. LARSEN, « The role of national data protection authorities in the light of the proposed general data protection regulation », *Enjeux européen et mondiaux de la protection des données personnelles*, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 369.

²⁵⁰ L. CHELBI, « Droit à l'oubli numérique la loi informatique et libertés, et le projet de règlement européen », *Le droit à l'oubli numérique Données nominatives – approche comparée*, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 106 ; Art. 228 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

²⁵¹ S. CADIOT, J. DEBUSSCHE, B. DOCQUIER, R. ROBERT, K. ROSIER et B. VAN ASBROECK, *Vers un droit européen de la protection des données ?*, Bruxelles, Larcier, 2017, p.15.

²⁵² A. DELFORGE, « Comment (ré)concilier RGPD et big data ? », *R.D.T.I.*, 2018, n°70, p.15-29.

²⁵³ E. CRUYSMANS, « La directive 95/46/CE n'est plus, vive le R.G.P.D », *A&M*, 2017, n°1, p. 107 ; F. JAULT – SESEKE, « La portée extraterritoriale ou a – territoriale du RGPD », *R.A.E.*, 2018, n°1, p. 45.

l'objet d'un traitement »²⁵⁴. Le règlement européen apporte plus de précision à cette définition en exigeant un consentement univoque et qui se déduit d'un acte clair²⁵⁵. De plus, à présent c'est au responsable du traitement qu'il appartiendra d'apporter la preuve de ce consentement²⁵⁶ qui, d'ailleurs, pourra être retiré à tout moment par la personne.

Ensuite, par rapport à la réglementation antérieure, le règlement consacre une obligation davantage accrue de transparence²⁵⁷. En effet, le RGPD énumère les différentes hypothèses dans lesquelles les personnes concernées doivent se voir communiquer, « *d'une façon concise, clair, intelligible et aisément accessible* »²⁵⁸, des informations²⁵⁹ (telles que les finalités du traitement, coordonnées du responsable de traitement, etc)²⁶⁰ leur permettant de comprendre facilement si leurs données sont traitées, de quelle manière et pour quelle raison²⁶¹. Ces informations contribuent à informer la personne concernée de l'impact que le traitement peut susciter sur ses différents droits et libertés²⁶² consacrés par le règlement.

Toujours dans les « *principes relatifs au traitement des données à caractère personnel* » (article 5 du RGPD), un principe de minimisation des données²⁶³ est introduit, selon lequel seules les données personnelles qui apparaissent nécessaires à la réalisation de la finalité peuvent être traitées, de même qu'une obligation d'assurer la sécurité et la confidentialité des traitements²⁶⁴. Par ailleurs, le règlement définit de manière beaucoup plus détaillée que ne l'avait fait la directive de 1995 ; les droits d'accès et de rectification²⁶⁵ des personnes concernées ce qui fait apparaître, selon les termes de S. PEYROU « *de nouvelles rubriques s'agissant des informations*

²⁵⁴ Art. 2, sous h), de la directive 95/46/CE relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, *J.O.U.E.*, L 281, 23 novembre 1995, p.31.

²⁵⁵ Art. 4, sous 11), Règlement (UE) n°2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données », *J.O.U.E.*, n° L 119, 4 mai 2016, pp. 1-88.

²⁵⁶ Art. 7 (1) du Règlement (UE) n°2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données », *J.O.U.E.*, n° L 119, 4 mai 2016, pp. 1-88 ; B. DOCQUIER, « Consentement et intérêt légitime dans le secteur privé », *Data protection & privacy : le GDPR in de praktijk*, Limal, Anthémis, 2017, p.31.

²⁵⁷ Article 5, § 1^{er}, a) du RGPD.

²⁵⁸ Article 12 du RGPD.

²⁵⁹ M. GALLARDO MESEGUER, « Chapitre 1 – Aperçu de la dimension internationale du Règlement général sur la protection des données à caractère personnel », in *Enjeux européens de la protection des données personnelles*, Bruxelles, Larcier, 2018, p. 118 ; G. LOMMEL, « Chapitre 2 – Company's liability regarding new technologies », in *Enjeux européens et mondiaux de la protection des données personnelles*, Bruxelles, Larcier, 2018, p. 375.

²⁶⁰ Article 13 et 14 du RGPD.

²⁶¹ K. JANSSENS et M. NUYTTEN, *op. cit.*, p. 404 ; Groupe Article 29, Guidelines on transparency under Regulation 2016/679 (WP260 rev.01), 11 avril 2018.

²⁶² Article 12 et considérant 58 à 62 du RGPD.

²⁶³ Article 5, § 1^{er}, c) du RGPD.

²⁶⁴ Article 5, §1^{er}, f) du RGPD.

²⁶⁵ Article 16 du RGPD.

à fournir par le responsable de traitement, comme la durée de conservation des données envisagées ou l'existence d'un profilage²⁶⁶ »²⁶⁷.

Enfin, le RGPD a également simplifié l'exercice du droit d'opposition²⁶⁸ en imposant la charge de la preuve au responsable du traitement. En effet, c'est ce dernier qui devra démontrer que le traitement est justifié « *par des motifs légitimes et impérieux qui prévalent sur les droits et intérêts de la personne concernée* »²⁶⁹.

A.B. Consécration de nouveaux droits

Deux nouveautés particulièrement importantes ont été introduites à travers ce règlement, il s'agit notamment du « droit à la portabilité des données personnelles » et le « droit à l'oubli »²⁷⁰. Le premier principe accorde à toute personne le droit de soustraire les données personnelles le concernant détenu par un responsable. Il prévoit également la possibilité de demander le transfert ces données directement à un autre responsable lorsque cela est techniquement envisageable²⁷¹.

Le second principe, consacré expressément à l'article 17 intitulé « *Droit à l'effacement* », a suscité énormément de commentaires lors de sa rédaction et pose toujours de nombreuses questions²⁷². En vertu de ce droit toute personne a le droit d'exiger, après un certain laps de temps et dans certaines hypothèses, l'effacement des informations les concernant²⁷³. C'est notamment le cas lorsque la personne concernée exerce son droit d'opposition au traitement ou que ce dernier est illicite²⁷⁴. Le responsable du traitement sera dès lors tenu d'effacer les données en question et de potentiellement mettre en œuvre les moyens nécessaires afin d'avertir les autres responsables exploitant également ces données²⁷⁵. Il faut savoir que ce « droit au

²⁶⁶ Article 15 du RGPD.

²⁶⁷ S. PEYROU, *op. cit.*, p. 105.

²⁶⁸ Article 21 du RGPD.

²⁶⁹ E. COBBAUT, « La protection des données à caractère personnel des travailleurs des plateformes », in *Quel droit social pour les travailleurs de plateformes*, Limal, Anthémis, 2019, p. 28, à paraître.

²⁷⁰ J. DEBUSSCHE et B. VAN ASBROECK, *op. cit.*, p.118-120 ; L. CHELBI, « Droit à l'oubli numérique la loi informatique et libertés, et le projet de règlement européen », *Le droit à l'oubli numérique Données nominatives – approche comparée*, Bruxelles, Larcier, 2015, p.99.

²⁷¹ J. DEBUSSCHE et B. VAN ASBROECK, *op. cit.*, p.118-120 ; L. CHELBI, *op. cit.*, p. 105.

²⁷² voy. les interrogations du Conseil d'État l'ayant conduit à poser plusieurs questions préjudicielles in CE, 24 février 2017, *Chupin*, n° 391000, 393769, 399999 et 401258, *RFDA*, 2017, 535 avec les conclusions du rapporteur public Aurélie BRETONNEAU.

²⁷³ Article 17 du RGPD.

²⁷⁴ C. PONSART et R. ROBERT, *op. cit.*, p. 427.

²⁷⁵ C. PONSART et R. ROBERT, *op. cit.*, p. 427.

déférencement »²⁷⁶, avant même l'adoption du RGPD, avait fait l'objet d'une consécration jurisprudentielle par la Cour de Justice dans son arrêt *Google Spain*²⁷⁷.

B. Des obligations étendues pour les responsables de traitement²⁷⁸

Un point majeur et, par ailleurs, relativement inédit, est le fait que la nouvelle réglementation vise à responsabiliser davantage les responsables de traitement de données. Cette responsabilisation se décline en un certain nombre de concepts généraux. Le premier principe général est inséré à l'article 24 ; il s'agit de « *l'accountability* » qui impose aux responsables de traitement d'être apte à démontrer, lorsque la demande leur en est faite, leur conformité aux principes et aux exigences du RGPD²⁷⁹.

Deuxièmement, sont affirmés les principes de « *privacy by design* » et « *by default* », ou respect de la vie privée dès la conception ou par défaut. Le « *privacy by design* » enseigne que la protection du droit au respect à la vie privée (et notamment des données personnelles) est « *prise en compte tout au long du cycle de vie des technologies, depuis le stade de leur conception jusqu'à leur déploiement, utilisation et élimination définitive* »²⁸⁰. Le second signifie par exemple « *un paramétrage par défaut favorable au respect de la vie privée et des outils indispensables aux utilisateurs pour mieux protéger leurs données (par exemple les contrôles d'accès ou le cryptage)* »²⁸¹. Ces deux nouveaux concepts sont reproduits tels quels à l'article 25 du Règlement et devraient, selon le C.E.P.D.²⁸², favoriser à circonscrire la collection de données à la source et à diminuer les abus en matière de confidentialité.

L'article 30 § 5 du RGPD impose également, aux entreprises ou organismes de plus de 250 employés, une obligation consistant à tenir à jour un registre des activités de traitement effectuées sous sa responsabilité'. Ce qui est aussi une toute nouvelle obligation qui n'était pas imposée auparavant et qui concerne la plupart des sociétés. Par ailleurs, une autre contrainte

²⁷⁶ Terme utilisé par F. JAULT – SESEKE, « La portée extraterritoriale ou a – territoriale du RGPD », *R.A.E.*, 2018, n°1, p. 45.

²⁷⁷ C.J.U.E., 13 mai 2014, *Google Spain S.L. et Google Inc. c. Agencia Espanola de Proteccion de Datos (AEPD) et Mario Costeja Gonzalez*, C – 131/12, *R.D.T.I.*, 2015, pp. 73 à 114.

²⁷⁸ Art. 4, 7) du RGPD. Voy. à ce sujet C. DE TERWAGNE, « Les obligations générales du responsable du traitement et la place du sous-traitant », in *Règlement général sur la protection des données : Analyse approfondie*, Bruxelles, Larcier, 2019.

²⁷⁹ K. JANSSENS et M. NUYTTEN, « De Algemene Verordening Persoonsgegevens : van theorie naar praktijk », *T.B.H.*, 2011/5, p. 406 ; A. ANCIAUX, J. FARCHY et C. MEADEL, « L'instauration de droits de propriété sur les données personnelles : une légitimité économique contestable », *Revue d'économie industrielle*, 2017, p. 33.

²⁸⁰ Communication de la Commission européenne au Parlement européen, au Conseil, au Comité Économique et Social européen et au Comité des Régions, *COM (2010), 245*, Bruxelles, 19 mai 2010, « Une stratégie numérique pour l'Europe », note 21, disponible sur <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0245:FIN:FR:PDF>.

²⁸¹ Groupe de travail de l'article 29 (de la directive 95/46/CE), WP 168, 1^{er} décembre 2009, « L'avenir de la vie privée », § 48.

²⁸² Le contrôleur européen de la protection des données.

inédite s'impose au responsable de traitement. En effet, il est désormais tenu de réaliser une analyse d'impact, avant traitement, lorsque ce dernier comporte des risques qui pourraient porter atteinte aux droits, libertés et intérêts légitimes des personnes physiques²⁸³.

Pour terminer avec les nouvelles obligations qui s'imposent désormais au responsable de traitement, y compris les sous-traitants²⁸⁴, il faut ajouter que ces derniers ont désormais une obligation de notification en cas de fuites de données²⁸⁵ à l'Autorité de protection des données²⁸⁶ (APD)²⁸⁷ et dans certains cas²⁸⁸ aux personnes concernées par la fuite dans un délai raisonnable et au plus tard 72 heures après en avoir été informé. Depuis le 25 mai 2018, 317 fuites ont été signalées contre seulement 13 en 2017, ce qui est assez significatif²⁸⁹.

C. Des contrôles plus performants

Le nouveau règlement européen apporte, désormais, une solution efficace à l'hypothèse particulière où le responsable du traitement est établi dans plusieurs États membres de l'Union. En effet, il prévoit que dans ce cas c'est l'autorité de contrôle de l'État membre où se situe l'établissement principal ou l'établissement unique du responsable du traitement qui sera compétent. Le désavantage, comme le fait remarquer l'auteur S. PEYROU, est que, en cas de réclamation, les individus seront potentiellement amenés à agir devant une autorité de contrôle située dans un État membre qui n'est pas le leur. L'Irlande est un parfait exemple. En effet, c'est dans ce pays que se trouve le siège de grandes multinationales telles que *Google*, *Facebook*, *Apple* en raison des avantages fiscaux.

Enfin, suite au constat du Groupe de l'article 29 qu'il existe entre les États membres des divergences non négligeables en ce qui concerne le statut ou les pouvoirs des différentes autorités nationales²⁹⁰, le nouveau texte européen procède au renforcement de ces autorités. Il réaffirme leur statut d'indépendance, leur attribue de nouvelles prérogatives et les sanctions qu'elles sont susceptibles de prononcer sont sensiblement consolidées²⁹¹.

²⁸³ Article 35 du RGPD.

²⁸⁴ Art. 28 et suivant du RGPD.

²⁸⁵ Voy. à ce sujet G. RUE, « RGPD : notification des fuites de données », *B.S.J.*, 2018, n°609, p.11.

²⁸⁶ Art. 33 du RGPD.

²⁸⁷ Pour une analyse plus approfondie de cette Autorité voy. N. RAGHENO, « Data protection : La future nouvelle autorité de protection des données », *cah. Jur.*, 2017/2, pp. 29-31.

²⁸⁸ Art. 34 du RGPD.

²⁸⁹ G. RUE, « RGPD : six mois de mise en œuvre », *B.S.J.*, 2019, n°621, p.11.

²⁹⁰ Groupe de travail de l'article 29 (de la directive 95/46/CE), WP 168, 1^{er} décembre 2009, « L'avenir de la vie privée », § 87.

²⁹¹ S. PEYROU, *op. cit.*, p. 108.

1.2.3. Conclusion

Le RGPD est donc un texte particulièrement ambitieux qui concourt, à travers les diverses nouveautés qu'il apporte, à une meilleure protection des données personnelles des individus « *dans une société où le concept de vie privée ne cesse de s'élargir* »²⁹².

En responsabilisant les personnes concernées en leur octroyant davantage de droits permettant une meilleure gestion de leurs données²⁹³, ce règlement est marqué par le principe de l'autodétermination informationnelle, « *clé de voute du système juridique de protection de la sphère privée à l'ère du digital* »²⁹⁴. Ce principe implique que toute personne est maître de ses données personnelles et doit pouvoir décider de leur diffusion et de leur exploitation.

Toutefois, cette nouvelle législation en matière de protection des données est une réforme relativement récente qui n'a probablement pas encore délivré toutes ses nuances. Il n'y a aucun doute qu'il sera à l'avenir « *source de nouveaux questionnements et de réflexions* »²⁹⁵.

§2. Loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques²⁹⁶

Outre la Commission de la protection de la vie privée, de nombreux auteurs considèrent également que la loi du 13 juin 2005 trouve à s'appliquer en matière de géolocalisation car les données générées par un tel système constituent des données de localisations ²⁹⁷.

2.1. Les données de localisation

Transposant la Directive 2002/58/CE²⁹⁸ en droit belge, cette loi du 13 juin 2005, dont « *on regrettera la lourdeur* »²⁹⁹, contient une disposition particulière qui porte précisément sur les données de localisation. Il s'agit de l'article 123§1^{er} qui dispose « *les opérateurs de réseaux*

²⁹² N. RAGHNEO, *Data Protection & Privacy*, Limal, Anthémis, 2017, p. 8.

²⁹³ A. ANCIAUX et J. FARCHY, « Données personnelles et droits de propriété : quatre chantiers et un enterrement », *Revue de droit international économique*, 2015/3, p. 310 ; A. ANCIAUX, J. FARCHY et C. MEADEL, « L'instauration de droits de propriété sur les données personnelles : une légitimité économique contestable », *Revue d'économie industrielle*, 2017, p. 16.

²⁹⁴ A. FLUECKIGER, « L'autodétermination en matière de données personnelles : un droit (plus si) fondamentale à l'ère digitale ou un nouveau droit de propriété ? », *Pratique juridique actuelle*, 2013, vol. 22, n°6, pp. 837-864.

²⁹⁵ C. DE TERWAGNE, K. ROSIER et B. LOSDYCK, « Ligne de force du nouveau règlement relatif à la protection des données à caractère personnel », *R.E.D.C.*, 2016/62, p. 56.

²⁹⁶ Loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques, *M.B.*, 20 juin 2005.

²⁹⁷ T. VERIN et J. VAN HERREWEGHEN, « Géolocalisation in de arbeidsverhouding : een stand van zaken », *cah. jur.*, 2/2011, p.42 ; T. MESSIAEN, « Navigatiesysteem en privacy », *NJW*, n°161, 2007, p. 339 ; K. ROSIER, « Preuve et données de géolocalisation : Le point », *B.S.J.*, n°380, janvier 2008/2, p.5 ; R. ROBERT et K. ROSIER, « Réglementation et contrôle de l'utilisation des technologies de la communication et de l'information sur le lieu de travail », in *le droit du travail à l'ère numérique – Les technologies de l'information et de la communication dans les relations de travail*, Limal, Anthémis, 2011, p. 276.

²⁹⁸ Directive 2002/58/CE du Parlement européen et du Conseil concernant le traitement des données à caractère personnel et la protection de la vie privée dans le secteur des communications électroniques, *J.O.C.E.*, L 201/37, 31 juillet 2002.

²⁹⁹ O. MORENO, « Géolocalisation des travailleurs », 22 décembre 2005, disponible sur http://www.droitbelge.be/news_detail.asp?id=297.

mobiles ne peuvent traiter des données de localisation se rapportant à un abonné ou un utilisateur final que lorsqu'elles ont été rendues anonymes ou que le traitement s'inscrit dans le cadre de la fourniture d'un service à donnée de trafic ou de localisation »³⁰⁰.

Lors des communications, il y a donc deux types de données qui peuvent ainsi être reproduites soit des données de localisation³⁰¹ ou soit des données de trafic³⁰². Ce qui nous intéresse ici ce sont, bien évidemment, les données de localisation. En effet, *« lorsqu'un employeur souhaite qu'un fournisseur de services de communication lui permette d'obtenir des données indiquant la position géographique d'un utilisateur, entrent en jeu des données de localisation »³⁰³ telles que définies par la loi de 2005.*

2.2. Régime spécifique

Étant donné que ces données présentent une extrême sensibilité, le législateur européen subordonne leur traitement à une réglementation stricte. Ainsi, pour pouvoir fournir un service à données de localisation, le fournisseur de communication, qui peut être un fournisseur d'accès internet ou un opérateur de téléphonie, doit notamment obtenir, préalablement au traitement, le consentement de l'abonné ou, le cas échéant, de l'utilisateur final et avertir les personnes impliquées des conditions de ce traitement³⁰⁴. En d'autres termes, *« le traitement des données de géolocalisation par un opérateur implique l'obtention du consentement du travailleur, obtention dans laquelle l'employeur pourrait être amené à jouer un rôle »³⁰⁵.*

³⁰⁰ Article 123§1^{er} de la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques.

³⁰¹ L'article 2, 6° dispose que « les données de localisation sont des données traitées dans un réseau de communication électronique indiquant la position géographique de l'équipement terminal d'un 'utilisateur final d'un service de communication électronique accessible au public ».

³⁰² Article 2, 5° dispose que « données de trafic sont toute donnée traitée en vue de l'acheminement d'une communication par un réseau de communication électronique ou de la facturation de ce type communication ».

³⁰³ R. ROBERT et K. ROSIER, *op. cit.*, p. 276.

³⁰⁴ L'article 123 § 2 dispose que « le traitement dans le cadre de la fourniture d'un service à données de trafic ou de localisation est soumis aux conditions suivantes : 1° L'opérateur informe l'abonné ou, le cas échéant, l'utilisateur final auquel se rapportent les données, avant d'obtenir le consentement de celui-ci pour le traitement : a) des types de données de localisation traitées; b) des objectifs précis du traitement; c) de la durée du traitement; d) des tiers éventuels auxquels ces données seront transmises; e) de la possibilité de retirer à tout moment, définitivement ou temporairement, le consentement donné pour le traitement. 2° L'abonné ou, le cas échéant, l'utilisateur final, a préalablement au traitement, donné son consentement pour le traitement. Par consentement pour le traitement au sens du présent article, on entend la manifestation de volonté libre, spécifique et basée sur des informations par lesquelles l'intéressé ou son représentant légal accepte que des données de localisation se rapportant à lui soient traitées. 3° Le traitement des données en question se limite aux actes et à la durée nécessaires pour fournir le service à données de trafic ou de localisation en question. 4° L'opérateur concerné offre gratuitement à ses abonnés ou à ses utilisateurs finals la possibilité de retirer le consentement donné, facilement et à tout moment, définitivement ou temporairement. Voy également M. LAUVAUX, V. SIMON et D. STAS DE RICHELLE, « Criminalité au travail. Détecter et contrôler les comportements frauduleux – Sanctions et responsabilité du travailleur », Kluwer, 2007, p. 75.

³⁰⁵ R. ROBERT et K. ROSIER, *op. cit.*, p. 320.

2.3. Remarques

Il est nécessaire de préciser que toutes géolocalisations ne tomberont pas automatiquement sous le champ d'application de la loi du 13 juin 2005³⁰⁶. En effet, la Commission de la protection de la vie privée l'a également souligné dans son avis n°18/2007 en précisant qu'il pouvait y avoir aussi des hypothèses dans lesquelles ce n'est pas nécessairement un fournisseur de services de communications électroniques déterminé qui fournit le service en question mais il se peut que les données de localisation soient communiquées directement via un tiers³⁰⁷.

À titre d'illustration, la Commission cite le GSM combiné avec un système GPS. Par conséquent, dans un tel cas la loi du 13 juin 2005 n'est pas d'application. La seule réglementation applicable reste le R.G.P.D. (auparavant la loi du 8 décembre 1992)³⁰⁸.

Par ailleurs, la Commission a également constatée que dans la majorité des cas, ces dispositifs, employés à des fins de surveillance, ne sont pas transmis par des fournisseurs de services de communication³⁰⁹.

§4. Quid de la Convention collective n°81 ?

De nombreux auteurs se sont demandés si la Convention collective n°81, relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électronique en réseau³¹⁰, était susceptible de s'appliquer dans le cadre de la géolocalisation des travailleurs. Cette question particulièrement délicate s'est posée en doctrine en raison « *de la définition volontairement large des données de communications électroniques en réseau* »³¹¹.

En effet, comme le font remarquer les auteurs T. VÉRIN et J. VAN HERREWEGHEN, le commentaire de l'article 2³¹² de la C.C.T n°81 laisse, à priori, penser que les données collectées par géolocalisation peuvent être considérées comme des données électroniques faisant partie d'un réseau (composé du terminal, de l'antenne satellite ou GSM et de l'ordinateur de

³⁰⁶ R. ROBERT et K. ROSIER, *op. cit.*, p. 276.

³⁰⁷ Commission de la protection de la vie privée, Avis n°18/2007 sur une proposition de loi modifiant la loi relative aux communications électronique en vue d'assurer une meilleure protection de la vie privée pour les « services à données de localisation » ou service de « géolocalisation » par téléphone portable, 27 avril 2007, p.4., disponible sur www.privacycommission.be.

³⁰⁸ DEGOUIS, P. et VAN WASSENHOVE, S., *Nouvelles technologies et leur impact sur le droit du travail*, Heule, U.G.A, 2003, p. 124.

³⁰⁹ Commission de la protection de la Vie Privée, *op. cit.*, p.4 disponible sur www.privacycommission.be.

³¹⁰ Convention collective de travail n°81 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communications électroniques en réseau, *M.B.*, 29 juin 2002.

³¹¹ O. MORENO et F. SCHAPIRA, *op. cit.*, p.438.

³¹² Commentaire de l'article 2 de la C.C.T. n°81 : « La présente convention collective de travail entend ici définir un cadre suffisamment large pour englober l'ensemble des technologies en réseau tout en ne perdant pas de vue l'imbrication croissante et l'évolution rapide de ces technologies et du support auquel elles recourent. Elle s'applique en conséquence indépendamment de ce support. Elle vise par ailleurs les communications électroniques en réseau tant interne qu'externe ».

l'employeur)³¹³. Partant de constat, ils soutiennent que la C.C.T. n°81 s'applique à la géolocalisation des travailleurs.

Cependant, la majorité de la doctrine semble adopter une position plutôt négative à l'égard de cette interrogation. En effet, les auteurs O. MORENO et F. SCHAPIRA, d'une part, et R. ROBERT et K. ROSIER, d'autre part, rappellent, dans un premier temps, que la C.C.T. n°81 a été établie dans le but de légiférer le contrôle de l'utilisation des e-mails et des sites internet sur le lieu de travail et ne visait pas en soi la géolocalisation³¹⁴. Ceci est aussi affirmé par les auteurs T. VÉRIN et J. VAN HERREWEGHEN³¹⁵.

Ils indiquent, en effet, que « *La C.C.T. susmentionnée a été élaborée dans le but de contrôler de l'utilisation par les employés du courrier électronique et d'Internet sur le lieu de travail. De ce fait, les dispositions de la C.C.T n°81 ne se prêtent pas vraiment à une organisation du travail réglementée par la géolocalisation. Après tout, il existe une différence importante entre le contrôle de l'utilisation d'outils tels que l'Internet et le courrier électronique et un contrôle indirect des activités de l'employé via, par exemple, la géolocalisation* »³¹⁶.

Par ailleurs, si on admettait l'application de cette convention dans le cadre de la géolocalisation des travailleurs, cela aboutirait à limiter les finalités en vertu desquelles l'employeur pourrait exploiter les données de localisation. En effet, ces finalités sont énoncées de manière très limitative dans la C.C.T³¹⁷. Ainsi par exemple, « *le traitement de telles données à des fins d'optimisation du parc automobile par le biais de G.P.S ne rentre pas dans l'une des quatre finalités citées par la C.C.T.* »³¹⁸. De plus, les auteurs R. ROBERT et K. ROSIER font remarquer que la C.C.T 81 a uniquement pour objet les données de communications privées tandis que les données de localisations sont présumées être professionnelles. Par conséquent, ces dernières se situent en dehors du champ d'application de cette convention³¹⁹.

³¹³ T. VERIN et J. VAN HERREWEGHEN, « Géolocalisation in de arbeidsverhouding : een stand van zaken », *cah. jur.*, 2/2011, p.42.

³¹⁴ O. MORENO et F. SCHAPIRA, *op. cit.*, p.438. ; R. ROBERT et K. ROSIER, *op. cit.*, p. 321.

³¹⁵ T. VERIN et J. VAN HERREWEGHEN, *op. cit.*, p.42.

³¹⁶ T. VERIN et J. VAN HERREWEGHEN, *ibidem.*, p.42.

³¹⁷ Article 5§ 1^{er} de la C.C.T. n°81 dispose que : « Le contrôle de donnée de communication électronique en réseau n'est autorisé que lorsque l'une des plusieurs des finalités suivantes est ou sont poursuivies : 1° la prévention de faits illicites ou diffamatoires, de faits contraires aux bonnes mœurs ou susceptibles de porter atteinte à la dignité d'autrui ; 2° la protection des intérêts économiques, commerciaux et financiers de l'entreprise auxquels est attaché un caractère de confidentialité ainsi que la lutte contre les pratiques contraires ; 3° la sécurité et/ou le bon fonctionnement technique des systèmes informatiques en réseau de l'entreprise, en ce compris le contrôle des coûts y afférents, ainsi que la protection physique des installations de l'entreprise ; 4° le respect de bonne foi des principes et règles d'utilisation des technologies en réseau fixés dans l'entreprise ; O. MORENO et F. SCHAPIRA, *op. cit.*, p.438.

³¹⁸ R. ROBERT et K. ROSIER, *op. cit.*, p. 321.

³¹⁹ R. ROBERT et K. ROSIER, *op. cit.*, p. 321.

Enfin, il est nécessaire de signaler que l'auteur T. MESSIAEN a un avis tout à fait différent sur la question et considère que la C.C.T n°81 doit être appliquée de manière cumulative avec la loi du 8 décembre 1992 (remplacée par le RGPD) et qu'en cas de conflit, cette dernière l'emporte³²⁰. On peut regretter que l'auteur n'aille pas plus loin dans son raisonnement et ne tire pas de conséquences concrètes quant à son application.

Section IV. Les conditions de traitements des données issues de la géolocalisation d'un travailleur

Comme nous venons de le voir ci-dessus, les données de géolocalisation d'un travailleur constituent nécessairement des données à caractère personnel tombant ainsi dans le champ d'application du RGPD. Par conséquent, lorsque l'employeur procède aux traitements de ces données, il doit incontestablement respecter les conditions générales établies par ce Règlement.

§1. Les principes de finalités et de proportionnalité

1.1. Les finalités légitimes de la géolocalisation

1.1.1. Finalités admises

En vertu de l'article 5. 1. b) du RGPD., l'employeur est tenu de poursuivre des finalités dites « *déterminées, explicites et légitimes* » afin de s'assurer que la géolocalisation de ses travailleurs soit effectivement valable. En effet, il est indispensable « *de délimiter l'étendue des opérations de traitement et que la finalité soit exprimée de manière claire et sans ambiguïté* »³²¹. Le RGPD en son article 6 §1^{er} ³²² énumère six catégories qui peuvent justifier un traitement et les finalités qui entrent dans ces catégories seront considérées comme légitimes.

³²⁰ T. MESSIAEN, « Navigatiesysteem en privacy », *N.J.W.*, n°161, 2007, p. 340.

³²¹ C. DE TERWAGNE, K. ROSIER et B. LOSDYCK, « Le règlement européen relatif à la protection des données à caractère personnel : quelles nouveautés ? », *J.D.E.*, 2017/8, p.305 ; S. SOLTANI, « Big data et le principe de finalité », *R.L.D.I.*, n°93, 2013, p. 76.

³²² Art. 6§1^{er} du RGPD dispose que « Le traitement n'est licite que si, et dans la mesure où, au moins une des conditions suivantes est remplie : a) la personne concernée a consenti au traitement de ses données à caractère personnel pour une ou plusieurs finalités spécifiques ; b) le traitement est nécessaire à l'exécution d'un contrat auquel la personne concernée est partie ou à l'exécution de mesures précontractuelles prises à la demande celle-ci ; c) le traitement est nécessaire au respect d'une obligation légale à laquelle le responsable du traitement est soumis ; d) le traitement est nécessaire à la sauvegarde des intérêts vitaux de la personne concernée ou d'une autre personne physique ; e) le traitement est nécessaire à l'exécution d'une mission d'intérêt public ou relevant de l'exercice de l'autorité publique dont est investi le responsable du traitement ; f) le traitement est nécessaire aux fins des intérêts légitimes poursuivis par le responsable du traitement ou par un tiers, à moins que ne prévalent les intérêts ou les libertés et droits fondamentaux de la personne concernée qui exigent une protection des données à caractère personnel, notamment lorsque la personne concernée est un enfant.

La Commission de protection de la vie privée, devenue l'autorité de protection des données depuis l'entrée en vigueur de ce nouveau règlement., avait déterminé, dans son avis de 2005³²³, plusieurs finalités qui peuvent justifier, selon elle, la mise en place d'un tel dispositif.

Tout d'abord, cela permet d'assurer la sécurité des travailleurs, à laquelle la CNIL ajoute également, la sûreté des marchandises³²⁴.

Deuxièmement, un tel système optimise l'organisation du travail et « *les déplacements du travailleur dont la fonction est itinérante* »³²⁵. Ainsi, à titre d'exemple, l'employeur pourra attribuer au client « *le travailleur qui est le plus proche géographiquement pour réaliser une prestation de travail* »³²⁶.

On comprend assez vite, que ce système de géolocalisation des travailleurs peut présenter des avantages considérables dans le secteur du transport, tels que les sociétés de taxis, celles qui assurent des livraisons de repas, etc. car on constate une amélioration des prestations de services. À cet égard, la CNIL rejoint la position de la Commission et mentionne comme finalité « *une meilleure allocation des moyens pour des prestations à fournir en des lieux dispersés, notamment pour des interventions urgentes* »³²⁷.

Toutefois, nous verrons que cette filature électronique ne doit pas être constante car dans une telle hypothèse elle ne pas satisfait pas la condition de proportionnalité qui est tenue de régir toute irruption dans la vie privée³²⁸. Au regard de la finalité poursuivie, l'ingérence serait disproportionnée. Ensuite, ce mécanisme assure une protection des véhicules de service notamment dans l'hypothèse d'un vol du véhicule.

Par ailleurs, cette nouvelle technologie permet à l'employeur d'exercer un contrôle sur les prestations de son employé. Ainsi par exemple, dans un arrêt de la Cour de travail de Liège du 8 novembre 2017, l'employeur avait mis en place un dispositif de géolocalisation « *dans le but de facturer des frais de déplacement corrects et de justifier des prestations en cas de*

³²³ Commission de la protection de la vie privée, Avis n°12/2005 relatif à la proposition de loi visant à encadrer la surveillance des travailleurs par l'utilisation d'un système de *monitoring* associé au système de navigation G.P.S sur véhicules de service, dans le respect de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée, 7 septembre 2005, disponible sur www.privacycommission.be.

³²⁴ M. TARRIERE, « La CNIL, la loi et la géolocalisation », 25 février 2016, *Companeo*, disponible sur <https://www.companeo.com/geolocalisation-de-vehicules/guide/cnil-loi-et-geolocalisation>.

³²⁵ O. RIJCKAERT, « Surveillance des travailleurs ; nouveaux procédés, multiples contraintes », Orientation, numéro spécial 35 ans, Actes du colloque du 10 mars 2005 « l'employeur et la vie privée du travailleur », p. 56.

³²⁶ O. RIJCKAERT et V. HANQUET, *op. cit.*, p. 486.

³²⁷ Délibération n°2006-066 du 16 mars 2006 portant adoption d'une recommandation relative à la mise en œuvre de dispositifs destinés à géolocaliser les véhicules automobiles utilisés par les employés d'un organisme privé ou public, art. 2, disponible sur www.cnil.fr.

³²⁸ O. RIJCKAERT, *op. cit.*, p. 56.

contestation »³²⁹. À cet égard, l'autorité de protection des données avait indiqué qu'un tel contrôle ne peut être admis que s'il existe des indices sérieux laissant douter des abus de la part de certains travailleurs³³⁰. Toutefois, elle admet le contrôle si c'est inéluctablement lié à la nature des missions à exécuter par l'employé, et plus précisément en vue de perfectionner la gestion des déplacements de véhicules³³¹. Pour la CNIL, en revanche, une telle surveillance ne peut être mise en place que « *si la tâche à accomplir réside dans le déplacement lui-même* »³³².

Enfin, certaines finalités sont exclues pour justifier l'installation d'un dispositif de géolocalisation. Ainsi, selon la CNIL, un tel dispositif ne peut être installé en vue de contrôler le travailleur en permanence, contrôler le respect des limitations de vitesse, etc.³³³ Plus particulièrement, ce mécanisme ne peut également pas être utilisé pour collecter la localisation en dehors du temps de travail et ce même s'il s'agit de lutter contre le vol ou vérifier le respect des conditions d'utilisation du véhicule.

1.1.2. Le détournement de finalité

Même si la finalité de la collecte des données de géolocalisation est d'apparence légitime, il faut encore, comme le souligne le nouvel article 5 §1^{er}, b) du RGPD, que « *ces données ne soient pas traitées ultérieurement d'une manière incompatible avec ces finalités* ».

Sur cette question, la CNIL est sur la même longueur d'onde que le RGPD et donne notamment un exemple de détournement en disposant que « *l'employeur qui utiliserait le dispositif de géolocalisation pour contrôler l'activité de ses employés alors que la finalité déclarée à la CNIL est la lutte contre le vol, commettrait un détournement de finalité* »³³⁴. Elle poursuit en affirmant que dans un tel cas le responsable du traitement commet une infraction pénale.

L'auteur O. RIJCKAERT va dans le même sens et estime que les données de localisation qui ont été au départ recueillies afin de régir une situation bien précise comme par exemple la demande

³²⁹ S. GILSON, « Géolocalisation : Quand Atlas rencontre Antigone », *B.S.J.*, 2018, p.6.

³³⁰ Commission de la protection de la vie privée, Avis n°12/2005 relatif à la proposition de loi visant à encadrer la surveillance des travailleurs par l'utilisation d'un système de *monitoring* associé au système de navigation G.P.S sur véhicules de service, dans le respect de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée, 7 septembre 2005, p. 5 disponible sur www.privacycommission.be.

³³¹ *Ibidem.*, p.5.

³³² COMMISSION NATIONALE DE L'INFORMATIQUE ET DES LIBERTES (CNIL), *Guide de la géolocalisation des salariés, Droits et obligations en matière de géolocalisation des employés par un dispositif de suivi G.S.M/G.P.S.*, op. cit., p.4.

³³³ « La géolocalisation des véhicules des salariés », 25 juillet 2018, CNIL, disponible sur <https://www.cnil.fr/fr/la-geolocalisation-des-vehicules-des-salaries>.

³³⁴ COMMISSION NATIONALE DE L'INFORMATIQUE ET DES LIBERTES (CNIL), *Guide de la géolocalisation des salariés, Droits et obligations en matière de géolocalisation des employés par un dispositif de suivi G.S.M/G.P.S.*, op. cit., p.4.

impérative d'un client, ne pourraient pas in fine être employées dans le but d'évaluer ou de réprimer le travailleur ³³⁵.

Dans un arrêt du 3 novembre 2011³³⁶, la Cour de cassation française a été amenée à se prononcer sur cette question de détournement de finalité. Il s'agissait d'un commercial chargé de vendre des extincteurs et dont le véhicule était muni d'un dispositif de géolocalisation. L'employeur justifiait l'installation de ce dispositif afin « *d'améliorer le processus de production par une étude à 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* »³³⁷. Cependant, par la suite l'employeur s'est finalement servi du système pour contrôler le temps de travail de son employé et ainsi réduire sa rémunération. La Cour de cassation a estimé que « *le dispositif a été détourné en ce que l'employeur a contrôlé le temps de travail du salarié sans que l'intéressé ait été informé de cette situation ni des modalités de contrôle* »³³⁸.

Dans un autre arrêt du 18 novembre 2004³³⁹, la Cour de travail de Bruxelles était également confrontée à un détournement de finalité. En effet, un employeur avait installé des dispositifs de géolocalisation afin de localiser les taxis et de les diriger vers le client le plus proche. Toutefois, cette finalité a été finalement détournée par l'employeur et lui permettait de contrôler la vitesse à laquelle conduisait le chauffeur de taxi en question alors qu'il n'avait pas été mis au courant³⁴⁰.

1.2. Le principe de la proportionnalité

Cette condition de proportionnalité est reprise dans le RGPD, selon laquelle « *les données à caractère personnel doivent être adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées* »³⁴¹. Appliqué à la géolocalisation, ce principe implique toute une série de conséquences.

1.2.1. Moyens les moins attentatoires à la vie privée

Premièrement, l'employeur doit choisir le moyen de contrôle le moins intrusif possible dans la vie privée de son travailleur. Le Groupe Article 29, devenu le Comité européen de la protection

³³⁵ O. RIJCKAERT, *op. cit.*, p.56.

³³⁶ Cass. fr. (ch. sociale), 3 novembre 2011, pourvoi n°10-18036, disponible sur www.legifrance.gouv.fr ; Voy. à ce sujet W. DUHEN, « L'utilisation des données de géolocalisation du véhicule d'entreprise pour le suivi du temps de travail d'un salarié », *R.L.D.J.*, n°78, 2012, pp. 44-48.

³³⁷ *Ibidem*.

³³⁸ *Ibidem*.

³³⁹ K. ROSIER, « Droit social : contrôle de l'usage des technologies de l'information et de la communication dans les relations de travail », *R.D.T.I.*, 2009/2, p. 136.

³⁴⁰ C. trav. Bruxelles, 18 novembre 2004, *J.T.T.*, 2005, p. 145.

³⁴¹ Article 5§1^{er}, c) du R.G.P.D.

des données avec l'entrée en vigueur du RGPD, avait d'ailleurs souligné « *la nécessité de surveiller les travailleurs de la manière la moins intrusive possible* »³⁴². Ainsi par exemple, si un client confirme, via un accusé de réception, que le salarié a bien accompli sa prestation et permet de cette manière de parvenir aux mêmes finalités qu'un système de géolocalisation, dans ce cas, c'est la solution initiale qui doit être privilégiée étant donné qu'elle porte beaucoup moins préjudice à la vie privée du travailleur³⁴³.

La Cour d'appel d'Agen, dans un arrêt du 3 août 2005, a estimé à ce propos « *que la mise sous surveillance permanente des déplacements des salariés par système GPS est disproportionnée lorsque les vérifications peuvent être faites par d'autres moyens, comme c'est le cas en l'espèce, puisque l'employeur pouvait mener des enquêtes auprès des clients que le salarié était censé visiter (...)* Il résulte de ces éléments que la mise en œuvre du GPS était illégale comme disproportionnée au but recherché »³⁴⁴.

1.2.2. Surveillance interdite en dehors du temps de travail

A. Principe

Deuxièmement, cette condition de proportionnalité implique que la géolocalisation soit ponctuelle et ne peut pas être activée en dehors des heures de travail sous peine de constituer une véritable violation du droit au respect de la vie privée. En effet, la Commission de la protection de la vie privée considère qu'« *un contrôle permanent, avec lecture systématique des données enregistrées par le système de géolocalisation, doit en principe être considéré comme disproportionné* »³⁴⁵. La CNIL exige également que les déplacements des salariés ne fassent pas l'objet d'une surveillance constante³⁴⁶.

Ainsi, dans une affaire mettant en cause un représentant de commerce dont le véhicule de société, pouvant être utilisé à des fins privées, avait été aménagé d'un dispositif de géolocalisation qui le localisait de manière continue y compris pendant la nuit et le weekend, la Cour du travail de Gand a considéré qu'un tel contrôle, dont on ne connaît pas les finalités,

³⁴² Avis n°5/2005 du 25 novembre 2005 du Groupe de l'Article 29 sur l'utilisation de données de localisation aux fins de fourniture de services à valeur ajoutée, 2130/05/FR, WP115, p.10, disponible sur www.europa.eu.

³⁴³ O. MORENO et F. SCHAPIRA, *op. cit.*, p.456.

³⁴⁴ C. A. Agen (ch. soc.), 3 août 2005, R.G. n°04/00356, disponible sur www.legifrance.gouv.fr.

³⁴⁵ Commission de la protection de la vie privée, Avis n°12/2005 relatif à la proposition de loi visant à encadrer la surveillance des travailleurs par l'utilisation d'un système de *monitoring* associé au système de navigation G.P.S sur véhicules de service, dans le respect de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée, 7 septembre 2005, p.5, disponible sur www.privacycommission.be.

³⁴⁶ COMMISSION NATIONALE DE L'INFORMATIQUE ET DES LIBERTES (CNIL), *Guide de la géolocalisation des salariés, Droits et obligations en matière de géolocalisation des employés par un dispositif de suivi G.S.M/G.P.S.*, *op. cit.*, p.4.

est disproportionné en raison de son caractère permanent et porte atteinte à la vie privée du travailleur³⁴⁷.

B. Tempéraments

Néanmoins, la Commission considère qu'il y a des hypothèses dans lesquelles un contrôle constant pourrait s'avérer utile pour des raisons de sécurité notamment lorsqu'il s'agit de transport de marchandises dangereuses telles que des produits nucléaires. Elle ajoute également que dans certains secteurs pour des raisons d'optimisation de la gestion des déplacements des véhicules professionnels, une surveillance régulière pourrait, par ailleurs, se justifier.

En effet, selon la Commission dans un tel contexte, on pourrait concevoir une surveillance tout au long de la journée de travail, mais pour autant que le suivi du véhicule en question ne soit pas permanent³⁴⁸. Pour que cela s'avère possible, elle propose une solution qui consiste à autoriser le travailleur à activer et désactiver l'appareil « *de façon ponctuelle et selon les nécessités de sa localisation (par exemple à l'arrivée et au départ de chaque lieu où il doit se rendre)* »³⁴⁹. « *Le système devrait en tout état de cause pouvoir être désactivé lors de l'utilisation du véhicule en dehors des heures de travail* »³⁵⁰ tel est le cas pour le week-end, l'heure de midi ou encore en cas d'absentéisme dû à une incapacité de travail³⁵¹.

Selon N. LAMBERT, et O. RIJCKAERT, si l'employeur poursuit comme finalité la sécurité du véhicule de société, dans ce cas, ce n'est qu'une fois que survient une mésaventure telle qu'un accident ou un vol, que le système de géolocalisation pourra être activé³⁵².

Le Groupe article 29 se joint sur ce point à la position de la Commission et recommande également que « *l'équipement professionnel, en particulier les véhicules, qui peuvent aussi être utilisés en dehors de la relation de travail soient munis d'un système permettant aux utilisateurs de désactiver la fonction localisation* »³⁵³. Cela nous amène à la distinction entre

³⁴⁷ C. trav. Gand, 14 novembre 2011, *J.T.T.*, 2012, p. 190.

³⁴⁸ Commission de la protection de la vie privée, Avis n°12/2005 relatif à la proposition de loi visant à encadrer la surveillance des travailleurs par l'utilisation d'un système de *monitoring* associé au système de navigation G.P.S sur véhicules de service, dans le respect de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée, 7 septembre 2005, p.5, disponible sur www.privacycommission.be.

³⁴⁹ *Ibidem*, p. 5.

³⁵⁰ *Ibidem*, pp.5-6.

³⁵¹ S. ROBEET, « Géolocalisation : comment protéger votre vie privée », février 2019, CNE, disponible sur <https://cne.csc-en-ligne.be/cne-gnc/nos-medias/Droit-de-employe/Archives2019/Fevrier2019/19-01-29Golocalisationcommentprotgervotrevieprive.html>.

³⁵² N., LAMBERT, et O., RIJCKART, *op. cit.*, p. 167.

³⁵³ Avis n°5 du 25 novembre 2005 du Groupe de l'Article 29, *op. cit.*, p.11, disponible sur www.europa.EU.

véhicules de société³⁵⁴ et véhicules de fonction . Ce dernier constitue un avantage en nature qui peut dès lors être utilisé à des fins purement privées. Ce sont ces véhicules qui « *doivent être munis d'un interrupteur permettant de désactiver le système de géolocalisation* »³⁵⁵. Cependant, la CNIL a indiqué à ce propos que le nombre ou la durée des désactivations peuvent faire l'objet d'un contrôle de la part de l'employeur et, le cas échéant, il pourrait interroger le conducteur à ce sujet et éventuellement le sanctionner en cas d'abus³⁵⁶.

1.2.3. Durée de conservation des données

Enfin, il est important de signaler que le principe de proportionnalité s'applique en matière de conservation des données. Effectivement, la durée de conservation des données de localisations relatives à un travailleur doit être proportionnée par rapport à la finalité qui en a justifié le traitement³⁵⁷. La durée sera de maximum un an, selon la CNIL, si l'objet du système est l'optimisation des tournées³⁵⁸. En revanche, si la finalité du dispositif est de contrôler l'activité des travailleurs, la CNIL estime que dans ce cas « *la durée de conservation des données de localisation soit raisonnable, soit pas plus de deux mois* »³⁵⁹.

§2. Le consentement

Lorsque le traitement des données de géolocalisation ne poursuit pas une des finalités fixées par le règlement, l'obtention du consentement du travailleur est un des fondements indispensables pour la mise en œuvre d'un tel dispositif³⁶⁰. En effet, « *sans consentement, pas de géolocalisation* »³⁶¹. L'article 4. 11) du RGPD définit le consentement de la personne concernée comme « *toute manifestation de volonté, libre, spécifique, éclairée et univoque par laquelle la personne concernée accepte, par une déclaration ou par un acte positif clair, que*

³⁵⁴ Qui à priori ne peut pas être utilisé en dehors du temps de travail et donc ne pose pas de difficulté en terme de contrôle permanent.

³⁵⁵ Commission de la protection de la vie privée, Avis n°12/2005 relatif à la proposition de loi visant à encadrer la surveillance des travailleurs par l'utilisation d'un système de *monitoring* associé au système de navigation G.P.S sur véhicules de service, dans le respect de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée, 7 septembre 2005, p. 5, disponible sur www.privacycommission.be.

³⁵⁶ « La géolocalisations des véhicules », Édition 2018, CNIL, disponible sur https://www.cnil.fr/sites/default/files/atoms/files/travail-vie_privée_geolocalisation_vehicules.pdf.

³⁵⁷ Avis n°5 du 25 novembre 2005 du Groupe de l'Article 29, *op. cit.*, p. 11.

³⁵⁸ Délibération n°2006- 066 du 16 mars 2006 portant adoption d'une recommandation relative à la mise en œuvre de dispositifs destinés à géolocaliser les véhicules automobiles utilisés par les employés d'un organisme privé ou public, art. 5, disponible sur www.cnil.fr

³⁵⁹ COMMISSION NATIONALE DE L'INFORMATIQUE ET DES LIBERTES (CNIL), *Guide de la géolocalisation des salariés, Droits et obligations en matière de géolocalisation des employés par un dispositif de suivi G.S.M/G.P.S.*, *op. cit.*, p.9.

³⁶⁰ Art. 6. 1. a) du RGPD.

³⁶¹ O. RUCKAERT, *op. cit.*, p. 56.

des données à caractère personnel la concernant fassent l'objet d'un traitement »³⁶² . Par conséquent, ce nouveau règlement consolide les exigences qui encadrent le consentement ³⁶³.

2.1. L'exécution du contrat de travail : une nécessité servant comme base juridique à la géolocalisation ?

Contrairement aux données telles que l'identité ou l'adresse du domicile du travailleur qui sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail, les données de géolocalisations, quant à elles, ne le sont pas. En effet, selon l'auteur O. RIJCKAERT, « *si tel était le cas, il faudrait en déduire que, préalablement à cette innovation technologique que constitue la géolocalisation, les contrats de travail des travailleurs itinérants ne pouvaient être exécutés correctement* »³⁶⁴. Certes, les données de localisations contribuent à améliorer l'organisation du travail.

Néanmoins, pour ce qui est de l'accomplissement du travail à proprement parler, elles ne sont pas indispensables³⁶⁵. Par conséquent, l'installation d'un dispositif de géolocalisation n'est pas envisageable sans le consentement du travailleur. « *Ce dernier dispose donc d'une marge de manœuvre* »³⁶⁶. Ce point de vue est adopté par de la majorité des auteurs de doctrine³⁶⁷.

En revanche, E. PLASSCHAERT adopte une interprétation restrictive et estime, quant à lui, que le consentement du travailleur n'est pas utile lorsque le dispositif offre à l'employeur une meilleure faculté d'exécuter son obligation de fournir le travail convenu³⁶⁸.

En conclusion, « *même si la nécessité de l'exécution du contrat de travail peut être invoquée pour justifier la légitimité de la finalité pour laquelle le dispositif de géolocalisation est mise en place, le consentement du travailleur n'en reste pas moins nécessaire* »³⁶⁹. Les auteurs O. RIJCKAERT et N. LAMBERT vont dans le même sens³⁷⁰.

³⁶² C. DE TERWAGNE, « Hypothèse de licéité des traitements », in *Le règlement général sur la protection des données (RGPD / GDPR)*, Bruxelles, Larcier, 2018, p.122.

³⁶³ R. ROBERT et C. PONSART, « Le règlement européen de protection des données personnelles », *J.T.*, 2018/20, p. 424.

³⁶⁴ O. RIJCKAERT, *op. cit.*, p.56.

³⁶⁵ O. RIJCKAERT, *ibidem.*, p.56.

³⁶⁶ O. MORENO et F. SCHAPIRA, *op. cit.*, p.441.

³⁶⁷ O. RIJCKAERT, *op. cit.*, p. 56 ; O. MORENO et SCHAPIRA, *op. cit.*, pp. 440-441, S. RENETTE et D. DE BOT, « Het aanwenden van een geolocalisatiesysteem in het kader van een areidsovereenkomst », *Orientations*, novembre 2005, p. 209 ; R. ROBERT et K. ROSIER, *op. cit.*, p. 324 ; O. RIJCKART ET N. LAMBINET, *Le respect de la vie privée dans la relation de travail*, Kluwer, 2012, p.167.

³⁶⁸ E. PLASSCHAERT, *op. cit.*, p. 132.

³⁶⁹ O. MORENO et F. SCHAPIRA, *op. cit.*, p.441.

³⁷⁰ O. RIJCKAERT et N. LAMBERT, *Le respect de la vie privée dans la relation de travail*, *op. cit.*, p. 165.

2.2. Les différentes exigences encadrant le consentement

A. Un consentement libre

Presque aussi ancien que le droit social, l'exigence d'un consentement libre signifie qu'il ne doit pas être donné sous la menace ou la contrainte. Autrement dit, « *indépendamment de toute pression, économique ou morale, exercée par un tiers* »³⁷¹. Toutefois, dans le contexte de la relation de travail, on pressent que cela peut s'avérer utopique. En effet, se pose la question de savoir si le travailleur a véritablement la possibilité de refuser l'installation d'un système GPS en raison précisément « *de la situation de dépendance dans laquelle il se trouve vis-à-vis de son employeur* »³⁷².

Le travailleur se trouve dans une position délicate dans le sens où s'il refuse de donner son consentement pour l'installation d'un tel dispositif, il s'expose à un certain nombre de risques potentiels tels que par exemple, le refus de l'employeur de conclure le contrat de travail. Par conséquent, les travailleurs seraient donc contraints d'une certaine manière à donner leur consentement. C'est la raison pour laquelle on se demande en doctrine si, dans un tel contexte, le consentement est réellement libre ou au contraire vicié.

Selon les auteurs O. MORENO et F. SCHAPIRA « *dans une analyse strictement civiliste de la question, le fait que le travailleur se trouve dans une position économiquement plus faible ne suffit pas à en déduire un vice quant à son consentement* »³⁷³³⁷⁴. Ce principe, d'ailleurs affirmé par la cour de cassation belge dans un arrêt du 2 mai 1969³⁷⁵, et depuis fermement ancré dans la jurisprudence³⁷⁶, est élémentaire³⁷⁷ car si le contraire était véridique le travailleur ne pourrait conclure aucun contrat de travail³⁷⁸ et à la fois tout aussi crucial « *puisque'il s'agit d'une réalité indéniable qui dans les faits, se révèle fort présente et, en droit, apparaît comme en filigrane dans les dispositifs ponctuels de protection du consentement du travailleur* »³⁷⁹.

³⁷¹ B. DOCQUIER, *Le droit à la vie privée*, Bruxelles, Larcier, 2008, p. 113.

³⁷² O. MORENO et F. SCHAPIRA, *op. cit.*, pp.441-442.

³⁷³ C. Trav. Mons, 4 décembre 200, *inédit*, R.G. 15181.

³⁷⁴ O. MORENO et F. SCHAPIRA, *ibidem.*, p.442.

³⁷⁵ Cass., 2 mai 1969, *Pas.*, 1969, I, p.781.

³⁷⁶ C. Trav. Mons, 30 juin 1998, *J.T.T.*, 1988, p. 376 ; Trib. Trav. Liège, 11 juin 1991, *J.T.T.*, 1992, p.23, Trib. trav. Bruxelles 3 septembre 1990, *J.T.T.*, 1991, p.13 ; C. Trav. Mons, 30 juin 1988, *Chron. D.S.*, 1989, p.135.

³⁷⁷ Il s'agit en fait et en droit de la survie de la fiction de l'égalité contractuelle et, partant, du maintien d'une conception contractuelle du contrat. Voy à ce sujet : M. JAMOULLE, *Le contrat de travail*, Tome I, faculté de Droit, d'Économie et de Sciences sociales de Liège, Liège, 1982, p. 282.

³⁷⁸ S. GILSON, F. LAMBINET et K. ROSIER, *Le droit au respect de la vie privée du travailleur – États des lieux*, Limal, Anthémis, 2012, p. 17.

³⁷⁹ S. GILSON, « État des lieux de la vie privée au travail à la lumière de la jurisprudence », contribution non publiée présentée le 5 mars 2010 à Bruxelles au colloque consacré à « La vie privée » organisé par l'association d'avocats PROGRESS LAWYERS et le 23 mars 2010 à Bruxelles dans un colloque organisé par l'éditeur story Scentia disponible sur http://www.arsjuridica.be/admin/dyn/pdf/pdf_1520101228_57.pdf.

L'auteur O. MORENO considère que la solution optimale donnée par la Commission de la protection de la vie privée dans son avis de 2005, qui consiste comme nous l'avons vu ci-dessus à configurer le dispositif afin « *d'activer et désactiver le système selon les nécessités de la localisation* »³⁸⁰, est une configuration qui consoliderait le caractère libre du consentement étant donné que par le biais du login, l'employé disposera de la faculté d'adhérer au préalable à la géolocalisation de sa position ³⁸¹.

Dans tous les cas, ce qui est certain c'est que l'employeur doit éviter de mentionner immédiatement dans le contrat de travail une possibilité de géolocalisation ³⁸². En effet, ce genre de pratique pourrait être jugé comme « *une pression synonyme de vice de consentement* ».³⁸³ Par ailleurs, il est nécessaire de préciser que la problématique du règlement de travail comme preuve du consentement du travailleur, est sujette à discussion³⁸⁴. Enfin, le caractère libre du consentement implique que la personne concernée a le droit de retirer son consentement à tout moment³⁸⁵ et ce sans subir une quelconque contrainte³⁸⁶.

B. Un consentement spécifique

En outre, le consentement donné doit être spécifique, et non général³⁸⁷, c'est-à-dire donné pour chacune des finalités poursuivies³⁸⁸. Cela entraîne comme conséquence qu'en cas de détournement de finalité par l'employeur, le consentement originellement donné par le salarié ne pourra plus légitimer la surveillance³⁸⁹.

Cette exigence de spécificité du consentement requiert, par ailleurs, que celui-ci « *soit recueilli par le biais d'un écrit individuel* »³⁹⁰. En effet, un acte écrit est indispensable en vue de pallier les difficultés en matière de preuve³⁹¹. Cela amène à se demander quel support écrit peut servir de base au consentement. L'auteur T. MESSIAEN estime que cette exigence peut être satisfaite

³⁸⁰ Commission de la protection de la vie privée, Avis n°12/2005 relatif à la proposition de loi visant à encadrer la surveillance des travailleurs par l'utilisation d'un système de *monitoring* associé au système de navigation G.P.S sur véhicules de service, dans le respect de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée, 7 septembre 2005, p.5, disponible sur www.privacycommission.be.

³⁸¹ O. MORENO, « Bepaling van de geografische positie van werknemers », *A.V.I Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan*, 2005, nr. 197, p. 7.

³⁸² O. MORENO, « Géolocalisation des travailleurs », 22 décembre 2005, disponible sur http://www.droitbelge.be/news_detail.asp?id=297.

³⁸³ *Ibidem*.

³⁸⁴ Voy. à ce sujet J. F. NEVEN, *op. cit.*, in *Vie privée du travailleur et prérogatives patronales*, pp. 44-45

³⁸⁵ Article 7 §3 du RGPD.

³⁸⁶ C. DE TERWAGNE, *op. cit.*, p. 122 ; Considérant 42 du RGPD.

³⁸⁷ S. GILSON, « Vie privée et consentement », *B.S.J.*, 2010, n°435, p.1.

³⁸⁸ C. DE TERWAGNE, *op. cit.*, p.123 ; Considérant 43 du RGPD.

³⁸⁹ Article 6, pt. 4 du RGPD.

³⁹⁰ O. RIJCKAERT, *op. cit.*, p.56.

³⁹¹ O. RIJCKAERT et V. HANQUET, *op. cit.*, p. 486.

à travers des dispositions dans le règlement de travail concernant les mesures de géolocalisation³⁹².

En dépit du fait que cette manière de procéder est considérée comme étant la « voie royale » permettant de respecter la condition légalité³⁹³, les auteurs O. MORENO et F. SCHAPIRA ne partagent pas le même avis. En effet, ils considèrent qu'à travers la signature du contrat de travail ou d'un document ad hoc, le consentement du travailleur pourrait très bien être recueilli. Néanmoins, ils précisent qu'une clause, insérée dans le contrat de travail et reprenant de manière explicite une éventuelle géolocalisation du travailleur, est nécessaire afin que ce dernier puisse donner un consentement indubitable³⁹⁴.

Enfin, même si le nouveau règlement prévoit désormais que le consentement de la personne concernée peut être obtenu par voie électronique ou par une déclaration orale³⁹⁵, on peut affirmer, après tout ce qui vient d'être dit ci-dessus, que cela n'est pas envisageable dans le contexte de la géolocalisation des travailleurs.

C. Un consentement éclairé et univoque

Le considérant 32 du RGPD dispose que « *le consentement devra être donné par un acte positif clair par lequel le travailleur manifeste de façon éclairée et univoque son accord au traitement des données à caractère personnel le concernant* ». Le caractère éclairé et univoque renvoie au principe de transparence³⁹⁶ qui implique que toute une série d'informations doivent être portées à la connaissance du travailleur plus particulièrement les ingérences potentielles ou effectives qu'il sera amené à supporter³⁹⁷. En effet, avant de consentir à une telle ingérence dans sa vie privée, « *le travailleur va devoir être informé de manière claire et visible par l'employeur que le véhicule d'entreprise est équipé d'un système de géolocalisation et que ses déplacements sont enregistrés* »³⁹⁸.

Concrètement, préalablement à l'installation du dispositif de géolocalisation, l'employeur devra fournir au travailleur une description précise et détaillée des finalités poursuivies par le système ainsi que les informations importantes relatives au traitement des données de

³⁹² T. MESSIAEN, « Navigatiesysteem en privacy », *N.J.W.*, n°161, 2007, p.343.

³⁹³ F. LAGASSE, « La vie privée et le droit du travail », *Chron. D.S.*, 1997, p.431.

³⁹⁴ O. MORENO et F. SCHAPIRA, *op. cit.*, p.444.

³⁹⁵ Considérant 32 du RGPD.

³⁹⁶ Groupe de travail de l'article 29, Guidelines on transparency under Regulation 2016/679, 11 avril 2018, WP260 rev.01.

³⁹⁷ Th. CLAEYS, N. TOUSSAINT et D. DEJONGHE, « L'utilisation des nouvelles technologies et de l'e-mail durant le contrat de travail, la notion de faute et son évolution dans l'exécution du contrat de travail », in *le contrat de travail et la nouvelle économie*, Bruxelles, Éd. du jeune Barreau de Bruxelles, 2001, p.267 ; A. PEIFFER, A. MATTHIJS et E. VERLINDEN, *Privacy in de arbeidsrelatie-Gids voor het voeren van een privacybeleid*, Gent, Story, 2008, p. 35.

³⁹⁸ O. RIJCKAERT et V. HANQUET, *op. cit.*, p. 488.

géolocalisation. Par ailleurs, le travailleur doit être informé un minimum « *sur les spécificités techniques de l'appareil de géolocalisation* »³⁹⁹. Ainsi seront communiquées au travailleur :

- L'identité du responsable du traitement (qui est l'employeur dans le cas-ci)
- La durée du contrôle
- Les données qui seront traitées, et les finalités poursuivies par l'employeur⁴⁰⁰
- Les droits dont il dispose à savoir le droit d'accès aux données à caractère personnel⁴⁰¹, le droit de déposer plainte auprès de l'autorité de protection des données, le droit d'opposition⁴⁰², le droit de rectification⁴⁰³, le droit à l'effacement (« droit à l'oubli »)⁴⁰⁴, droit à la limitation du traitement⁴⁰⁵, droit à la portabilité⁴⁰⁶
- L'envoi éventuel des données en dehors de l'UE

C'est lorsque le travailleur aura pris connaissance de toutes ces informations pertinentes, « *via une annexe au règlement de travail ou via un document spécifique (« déclaration de confidentialité »)* »⁴⁰⁷, et qu'il donnera son consentement en connaissance de cause , sans subir de pression physique ou même morale, qu'on dira que son consentement est éclairé et univoque.

À cet égard, un arrêt du 11 mars 2016⁴⁰⁸ démontre l'importance que représente l'information du travailleur. Il s'agissait d'un représentant de commerce qui avait fait l'objet d'un licenciement pour motif grave en raison du fait qu'il refusait à cet l'employeur d'installer un système GPS dans son véhicule de fonction. Saisie de l'affaire, la Cour d'appel de Bruxelles examine la manière dont les informations relatives à la géolocalisation ont été portées à la connaissance du travailleur. Elle constate, que préalablement à l'installation du dispositif, aucune information relative à l'usage de ce type de système n'avait été communiquée. La Cour conclut donc que l'opposition du travailleur ne constitue en aucun cas un acte d'insubordination

³⁹⁹ O. MORENO, « Géolocalisation des travailleurs », 22 décembre 2005, disponible sur http://www.droitbelge.be/news_detail.asp?id=297.

⁴⁰⁰ C. FIEVET, L. GERARD, N. GILLARD, M. KNOSCKAERT, A. MICHEL, J. MONT, K. ROSIER, T. TOMBAL et O. VANRECK, « Droit au respect de la vie privée et à la protection des données en lien avec les technologies de l'information – Chronique de jurisprudence 2015-2017 », *R.D.T.I.*, 2017/3-4, p.144 ; Trib.trav. Anvers (sect. Malines, 3eme ch.), 13 février 2015, n°13/1775/A, *chron. D.S.*, 2015, liv. 1, p. 18, note N. TINE ; C. Trav. Liège (div. Liège, 3^e ch.), 8 novembre 2017, R.G. n°2016/AL/772 ; E. DEGRAVE, K. ROSIER et J.- M. Van GYSEGHEM, *op. cit.*, p. 519.

⁴⁰¹ Art. 15 du RGPD

⁴⁰² Art. 21 du RGPD

⁴⁰³ Art. 16 du RGPD

⁴⁰⁴ Art. 17 du RGPD

⁴⁰⁵ Art. 18 du RGPD

⁴⁰⁶ Art. 20 du RGPD

⁴⁰⁷ « Impact du GDPR dans le cadre des relations de travail », juillet 2018, *FGTB*, p.3 disponible sur <http://www.fgtb.be/documents/20702/313803/GDPR+FR+2018+brochure/620d2129-ffbf-46b4-bacf-52e0260482bf> .

⁴⁰⁸ C. trav. Bruxelles (3^{ème} ch.), 11 mars 2016, R.G. n° 2015/AB/164, *inédit*.

grave comme le prétendait l'employeur. Son refus est tout à fait légitime étant donné « l'impossibilité de mesurer le degré d'ingérence du dispositif de géolocalisation envisagé dans son droit au respect de la vie privée »⁴⁰⁹.

En revanche, dans un autre arrêt du 16 mai 2007⁴¹⁰, le Tribunal de travail de Liège avait adopté une toute autre position. Dans cette affaire, un employeur avait utilisé les données issues du GPS pour prouver l'existence d'un contact entre son employé et une entreprise concurrente. Au terme d'une motivation « *relativement sommaire* »⁴¹¹, d'après l'auteur K. ROSIER, le Tribunal a estimé que « *c'est à bon droit que l'employeur avait, sans l'accord préalable du travailleur, utilisé le relevé GPS pour apporter la preuve que celui-ci se trouvait au sein d'une société concurrente* »⁴¹². Le juge s'était notamment fondé sur l'absence de CCT qui impose l'accord du travailleur et sur le fait « *que la protection de la vie privée contre toute ingérence d'un tiers ne constitue pas pour un salarié un sauf-conduit qui lui permettrait de faire obstacle à tout contrôle de son employeur* »⁴¹³. Même si le travailleur savait que l'enregistrement des données de GPS le concernant était possible, l'auteur K. ROSIER reproche au Tribunal de ne pas avoir vérifié dans les faits s'il avait été dûment informé⁴¹⁴.

D. Un consentement personnel

Le caractère personnel du consentement implique qu'il soit spécifique à la personne concernée. En effet, chaque travailleur doit donner son propre accord individuel pour la mise en place d'un dispositif de géolocalisation dans son véhicule de fonction. Selon les auteurs O. RIJCKAERT et V. HANQUET, le caractère personnel du consentement implique dès lors qu'il ne soit pas donné par les représentants de travailleurs dans une convention collective de travail ou dans un Règlement de travail car dans ce cas l'installation d'un tel dispositif ne sera pas licite⁴¹⁵.

Toutefois, à cet égard, le Groupe de l'Article 29 estime que « *la légitimité des opérations de traitement ne doit pas reposer exclusivement sur le consentement du travailleur* »⁴¹⁶. En effet, la notion de consentement, selon ce Groupe, doit être appréhendée dans une perspective plus large. Ainsi, « *l'implication de toutes les parties prenantes par le biais de conventions collectives pourrait constituer une façon adéquate de régler l'obtention des déclarations*

⁴⁰⁹ O. RIJCKAERT et V. HANQUET, *op. cit.*, p. 488.

⁴¹⁰ Trib. trav. Liège (5^{ème} ch.), 16 mai 2007, R.G. 358.538.

⁴¹¹ K. ROSIER, « Trahi par son GPS », *B.S.*, n°377, 2007, p.7.

⁴¹² Trib. trav. Liège (5^{ème} ch.), 16 mai 2007, R.G. 358.538.

⁴¹³ Trib. trav. Liège (5^{ème} ch.), 16 mai 2007, R.G. 358.538.

⁴¹⁴ K. ROSIER, *op. cit.*, p.7.

⁴¹⁵ O. RIJCKAERT et V. HANQUET, *op. cit.*, p. 486-487.

⁴¹⁶ Avis n°5/2009 du 25 novembre 2005 du Groupe Article 29 sur l'utilisation des données de localisation aux fins de fournitures de services à valeur ajoutée, 25 novembre 2005, 2130/05/FR, WP115, p.11.

de consentement dans de telles situations »⁴¹⁷. Il est important de rappeler que la proposition de loi de Ph. MAHOUX allait dans ce sens. En revanche, comme nous l'avons vu, la Commission avait indiqué à ce sujet qu'un tel accord des organes compétents ne peut remplacer celui des personnes concernées⁴¹⁸.

Néanmoins, il est important d'évoquer ici la C.C.T 39⁴¹⁹ qui impose d'organiser, au sein du conseil d'entreprise ou au sein de la délégation syndicale à défaut de C.E, une procédure d'informations et de concertation avec les représentants des travailleurs en cas d'introduction au sein de l'entreprise de nouvelles technologies qui présentent des conséquences substantielles sur l'emploi, l'organisation ou les conditions de travail⁴²⁰. Par ailleurs, il est nécessaire de respecter la loi du 20 décembre 1948 portant organisation de l'économie⁴²¹ et la C.C.T n°9⁴²² qui prévoit que « *le conseil d'entreprise doit être informé et consulté préalablement sur tous projets et toutes mesures susceptibles de modifier la politique du personnel, l'organisation du travail ou les circonstances dans lesquelles s'exécute le travail ou l'une de ses divisions* »⁴²³.

De nombreux auteurs considèrent donc qu'une concertation sociale aura le mérite de consolider le consentement du travailleur et ainsi de garantir une sécurité juridique maximale quant à l'installation d'un tel dispositif⁴²⁴.

§3. Conclusion

Nonobstant, l'inexistence d'une réglementation spécifique encadrant de manière contraignante et détaillée la problématique de la géolocalisation des travailleurs, on peut tout de même conclure qu'un tel procédé trouve actuellement réponse dans les principes généraux établis par le nouveau règlement européen sur la protection des données ainsi que dans les dispositions relatives au traitement des communications électroniques.

Par ailleurs, les différents avis de la Commission de la protection de la vie privée, de la CNIL et du Groupe de l'Article 29 rendus en la matière donnent des orientations importantes à l'employeur souhaitant géolocaliser ses employés. De cette manière, l'employeur ne dispose

⁴¹⁷ *Ibidem.*, p.11.

⁴¹⁸ Avis n°12/2005 du 7 septembre 2005 de la Commission de la protection de la vie privée, p.4-5.

⁴¹⁹ Convention collective de travail n°39 du 13 décembre 1983 concernant l'information et la concertation sur les conséquences sociales de l'introduction des nouvelles technologies, *M.B.*, 8 février 1984, art. 2 et 5.

⁴²⁰ T. CLAYES, N. TOUSSAINT et D. DEJONGHE, « L'utilisation des nouvelles technologies et de l'e-mail durant le contrat de travail, la notion de faute et son évolution dans l'exécution du contrat de travail » in *Le Contrat de travail et la nouvelle économie*, Bruxelles, Éd. Jeune Barreau de Bruxelles, 2001, pp. 288-289.

⁴²¹ Loi du 20 décembre 1948 portant organisation de l'économie, *M.B.*, 7 octobre 1948.

⁴²² Convention collective de travail n°9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du conseil national du travail, *M.B.*, 25 novembre 1972.

⁴²³ R. ROBERT et K. ROSIER, *op. cit.*, p. 279 ; voy. . CLAYES, N. TOUSSAINT et D. DEJONGHE, *op. cit.*, p. 288.

⁴²⁴ R. ROBERT et K. ROSIER, *op. cit.*, p. 326 ; O. MORENO et F. SCHAPIRA, *op. cit.*, p. 443 ; T. MESSIAEN, *op. cit.*, p. 343.

pas d'une liberté absolue, une série de conditions doivent être respectées afin que l'opération de géolocalisation soit licite et ne constitue pas une ingérence dans la vie privée du travailleur.

§4. Déclaration à la Commission de la protection de la vie privée

Avant l'adoption du RGPD, avant de traiter des données à caractère personnel recueillies, l'employeur avait l'obligation d'en faire la déclaration auprès de la Commission de la protection de la vie privée⁴²⁵. Dans cette déclaration, l'employeur devait notamment préciser la finalité du traitement ainsi que la durée de conservation des données⁴²⁶. Toutefois, il existait une controverse car l'Arrêté royal du 13 février 2001⁴²⁷ énonçait aux articles 51 et 62 des catégories de traitements exemptées d'une telle déclaration. Les fichiers nécessaires à l'administration des salaires et à l'administration du personnel étaient ainsi dispensés « *pour autant que ces données ne soient conservées que le temps nécessaire et non communiquées à des tiers* »⁴²⁸.

En revanche, s'agissant des données de localisation, plusieurs auteurs estimaient qu'elles ne rentraient pas dans les dispositions de cet Arrêté royal et devaient dès lors, selon eux, faire l'objet d'une déclaration spécifique auprès de la Commission⁴²⁹. À cet égard, la CNIL avait d'ailleurs adoptée une norme simplifiée n°51⁴³⁰ visant à faciliter les formalités déclaratives⁴³¹.

Dans un arrêt du 14 septembre 2010, où un employeur avait licencié un de ses salariés en raison de l'usage à des fins personnelles dont il faisait du véhicule de fonction, la Cour d'appel de Dijon, constatant que le dispositif de géolocalisation en question n'avait pas été déclaré à la CNIL, avait estimé que les données ainsi extraites étaient, par conséquent, irrecevables et ce malgré le comportement du salarié⁴³².

Toutefois, à l'heure actuelle cette obligation de déclaration à la commission « vie privée » n'existe plus. En effet, suite à l'entrée en vigueur du RGPD cette formalité a été remplacée par la tenue d'un registre de données dans lequel le responsable de traitement inscrit les activités

⁴²⁵ O. RIJCKART, *op. cit.*, p. 57.

⁴²⁶ M. TARRIERE, « La CNIL, la loi et la géolocalisation », 25 février 2016, *Companeo*, disponible sur <https://www.companeo.com/geolocalisation-de-vehicules/guide/cnil-loi-et-geolocalisation>.

⁴²⁷ Arrêté royal du 13 février 2001 portant exécution de la loi du 18 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, *M.B.*, 13 mars 2001.

⁴²⁸ C. DE TERWAGNE et S. LOUVEAUX, « Protection de la vie privée... le nouvel A.R. », *J.T.*, 2001, p.463.

⁴²⁹ O. RIJCKART, *op. cit.*, p. 57 ; N., LAMBERT, et O., RIJCKART, *op. cit.*, p. 170 ; P. DEGOUIS et S. VAN WASSENHOVE, *Nouvelles technologies et leur impact sur le droit du travail*, Heule, U.G.A, 2003, p. 55.

⁴³⁰ Délibération n° 2015-165 du 4 juin 2015 portant adoption d'une norme simplifiée concernant les traitements automatisés de données à caractère personnel mis en œuvre par les organismes publics ou privés destinés à géolocaliser les véhicules utilisés par leurs employés (norme simplifiée n° 51) disponible sur www.legifrance.gouv.fr.

⁴³¹ W. DUHEN, « L'utilisation des données de géolocalisation du véhicule d'entreprise pour le suivi du temps de travail d'un salarié », *R.L.D.I.*, n°78, 2012, p.45.

⁴³² C.A. Dijon (ch. soc.), 14 septembre 2010, *Milles Services c. Rémi X*, disponible sur www.legalis.net; dans le même sens Cass soc., 6 avril 2004, *Juris-Data* n°2004-023267.

de traitement qu'il a effectuées sous sa responsabilité ainsi qu'un certain nombre d'informations⁴³³.

§5. Quelques observations

5.1. Un Règlement général et évasif

Malgré ce qui vient d'être exposé ci-dessus, on peut toutefois émettre certaines critiques vis-à-vis du système actuellement en place. Premièrement, en raison de l'évolution fulgurante des technologies, le législateur européen a consacré la neutralité technologique du RGPD⁴³⁴ afin d'éviter que celui-ci ne devienne trop rapidement caduc. En effet, le règlement ne cite « *aucune technologies, instruments ou systèmes précis qu'il entend réguler* »⁴³⁵, il s'applique à toutes les technologies informatiques actuelles et à venir qui permettent de traiter des données⁴³⁶. Par ailleurs, certaines de ces dispositions sont relativement générales et évasives.

Par conséquent, en raison de telles caractéristiques, on pourrait estimer que l'application dudit règlement par l'employeur à des cas concrets tels que la géolocalisation des travailleurs pourrait s'avérer assez compliquée⁴³⁷. Le règlement n'a pas été conçu dans le but de réglementer cette problématique propre au secteur de l'emploi. En effet, il sera extrêmement difficile pour les personnes concernées (employeurs et travailleurs géolocalisés) de savoir si les traitements des données personnelles, issues de la géolocalisation dans le cas de notre étude, sont en conformité ou non avec les dispositions du règlement⁴³⁸.

5.2. Absence d'une réglementation spécifique

De plus, on pourrait également se demander pour quelle(s) raison(s) la géolocalisation des travailleurs ne fait l'objet d'aucune réglementation particulière de la part des partenaires sociaux alors que bien d'autres problématiques font l'objet d'une C.C.T.⁴³⁹ afin de concrétiser les principes établis par la réglementation générale⁴⁴⁰ et « *d'établir un équilibre effectif entre la protection des données à caractère personnel des travailleurs et les nécessités liées au bon*

⁴³³ Art. 30 du RGPD

⁴³⁴ Considérant 15 du RGPD.

⁴³⁵ E. COBBAUT, « La protection des données à caractère personnel des travailleurs des plateformes », in *Quel droit social pour les travailleurs de plateformes*, Limal, Anthémis, 2019, p. 16, à paraître.

⁴³⁶ C. DE TERWAGNE, « Définitions clés et champs d'applications du RGPD », in *Le règlement général sur la protection des données : Analyse approfondie*, Bruxelles, Larcier, 2019, §7.

⁴³⁷ E. COBBAUT, *op. cit.*, p. 78 ; K. JANSSENS et M. NUYTTEN, *op. cit.*, p. 78.

⁴³⁸ *Ibidem*.

⁴³⁹ On pense aux C.C.T. n°68 (sur la vidéosurveillance), n°81 (sur le contrôle des données de communication électronique en réseau), n°89 (sur la fouille), et n°100 (sur les contrôles en matière d'utilisation de drogues et d'alcool).

⁴⁴⁰ P. De HERT, O. DE SCHUTTER et B. SMEESTERS, *op. cit.*, p.3.

fonctionnement de l'entreprise »⁴⁴¹. Rappelons à cet égard, que le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe avait reconnu, en 1989, le besoin d'acclimater les réglementations protectrices de la vie privée et des données personnelles aux caractéristiques propres au secteur de l'emploi⁴⁴².

Cette nécessité est même reconnue par le RGPD dans le sens où, en son article 88 et son considérant 155, il accorde aux États membres la faculté d'introduire dans les relations de travail des réglementations particulières. À ce propos, lors d'une question qui lui avait été posée concernant les systèmes de géolocalisation dans les voitures de société, la Chambre des représentants avait d'ailleurs souligné qu'en l'absence de réglementation, le travailleur se trouvait potentiellement dans une situation délicate⁴⁴³.

5.3. Les enjeux psychosociaux liés à la géolocalisation

Enfin, il est tout à fait surprenant que ni la CNIL, ni la Commission de la protection de la vie privée n'abordent la question des enjeux psychosociaux que la géolocalisation peut engendrer chez le travailleur. En effet, il est évident que le travailleur, sachant que sa position peut être localisée à tout moment et en temps réel par son employeur lors de son temps de travail, peut être soumis à un stress⁴⁴⁴ permanent. Cela a d'ailleurs été démontré par de nombreuses recherches⁴⁴⁵.

De plus, d'innombrables auteurs affirment que les nouvelles techniques d'organisations du travail, telle que la géolocalisation, peuvent être à l'origine de risques psychosociaux au travail⁴⁴⁶. Ce risque de conformisme anticipatif et donc de stress, induit par la surveillance à

⁴⁴¹ E. COBBAUT, *op. cit.*, p. 12, à paraître.

⁴⁴² Conseil de l'Europe, Comité des Ministres, Recommandation n°89 du Comité des Ministres aux États membres sur la protection des données à caractère personnel utilisés à des fins d'emploi, adoptée par le Comité des Ministres le 18 janvier 1989.

⁴⁴³ La Chambre des Représentants - Question et réponse écrites n° 52-149 : Systèmes de géolocalisation dans les voitures de société. - Respect de la vie privée. (QO 8857) , 18/11/2011, disponible sur www.lachambre.be.

⁴⁴⁴ La notion de stress fait l'objet de multiples définitions nous l'entendrons ici au sens de la Convention collective de travail n°72 du 30 mars 1999 concernant la gestion et la prévention du stress au travail qui définit le stress comme étant « l'état perçu comme négatif par un groupe de travailleurs, qui s'accompagne de plaintes ou dysfonctionnement au niveau physique, psychique et/ou social et qui est la conséquence du fait que des travailleurs ne sont pas en mesure de répondre aux exigences et attentes qui leur sont posées par leur situation de travail ».

⁴⁴⁵ K. B. DE TIENNE, « Big Brother or Friendly Coach : Computer Monitoring in the 21st Century », *The Futurist* (27), 1993, pp. 33-37.

⁴⁴⁶ B. MUNEZERO, *Les risques psychosociaux liés à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication*, Waterloo, Kluwer, 2015, pp. 12 ; Y.-F. LIVIAN, « Organisation du travail », *Dictionnaire des risques psychosociaux*, sous la direction de P. Zaweija et F. Garnieri, Paris, Seuil, 2014, pp. 524 et s ; P. VENDRAMIN et G. VALENDUC, *Technologie de l'information et de la communication, emploi et qualité du travail*, Étude réalisée par le Centre de recherche travail et technologies de la Fondation Travail- Université à la demande de la ministre de l'emploi et de l'Égalité des Chances, Laurette Onkelinx, Bruxelles, Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, avril 2002, pp. 40 à 113, www.meta.fgov.be ; A. AYYAGARI, V. GROVER and R. PURVIS, « Technostress : technological antecedents and implications », *MIS Quarterly*, vol. 35, n°4, décembre 2011, pp. 831-858.

distance, avait été signalé à la Chambre des représentants. Toutefois, cette dernière s'était contentée de répondre que la question était pertinente et méritait d'être approfondie⁴⁴⁷.

À cet égard, lors d'une affaire concernant la géolocalisation en continu des techniciens itinérants, l'Office cantonal des relations du travail suisse avait d'ailleurs souligné qu'une surveillance systématique, ciblée et en temps réel mettait en péril la santé psychique des travailleurs. Dès lors, elle avait condamné l'employeur à retirer ce dispositif de géolocalisation⁴⁴⁸.

Section V. Situation en cas de non-respect des conditions et la preuve en justice

Lorsque les conditions de finalité, proportionnalité ne sont pas satisfaites ou que le dispositif de géolocalisation est mis en place sans le consentement du travailleur, se pose la question de savoir si les preuves obtenues de manière irrégulière, c'est-à-dire en violation de la vie privée et/ou du règlement général sur la protection des données, peuvent être néanmoins admises en justice afin d'établir le manquement grave d'un travailleur nécessaire pour justifier un licenciement pour motif grave.

À cet égard, il est important de rappeler la jurisprudence *Antigone*⁴⁴⁹ qui était à l'origine cantonnée à la matière pénale. Véritable révolution à l'époque, elle postule « *le principe d'admissibilité de la preuve illicitement recueillie sous réserve de certaines exceptions que sont la violation d'une règle prescrite à peine de nullité le vice entachant la fiabilité de la preuve et la compromission du droit à un procès équitable* »⁴⁵⁰. À la suite d'un arrêt du 10 mars 2008⁴⁵¹, la Cour de cassation a étendu cette jurisprudence *Antigone* en droit social.

Par conséquent, cela signifie que les données de géolocalisation recueillies irrégulièrement ne seront plus systématiquement écartées mais feront l'objet d'un examen *in concreto* par le magistrat au regard des critères dégagés par la Cour. Il s'agira donc d'apprécier au cas par cas s'il faut ou non octroyer une importance au non-respect par l'employeur des conditions entourant l'installation et l'utilisation d'un dispositif de géolocalisation.

⁴⁴⁷ La Chambre des Représentants - Question et réponse écrites n° 52-149 : Systèmes de géolocalisation dans les voitures de société. - Respect de la vie privée. (QO 8857) , 18/11/2011, disponible sur www.lachambre.be.

⁴⁴⁸ J.-E. RAY, « Géolocalisation, données personnelles et droit du travail », *Dr. soc.*, 2004, p. 1081.

⁴⁴⁹ Cass., 23 mars 2004, *Rev. dr. pén.*, 2005, p. 661.

⁴⁵⁰ O. MORENO et F. SCHAPIRA, *op. cit.*, p. 459.

⁴⁵¹ Cass., 10 mars 2008, *Pas.*, 2008, p.652.

Ainsi par exemple dans un arrêt du 7 mai 2007⁴⁵², où des indices recueillis illégalement permettaient de prouver que le travailleur s'était livré à des actes de concurrence déloyale violant ainsi l'article 17, 3°, b) de la loi sur les contrats de travail, le Tribunal de travail de Liège a considéré que la faute du travailleur justifiant le licenciement pour motif grave était plus importante et l'emportait sur le non-respect des modalités par l'employeur.

En conclusion, il sera nécessaire de déterminer si la contrariété aux formalités de mise en œuvre d'un tel système est sans commune mesure avec la gravité du manquement reproché au travailleur⁴⁵³.

Section VI. Bref aperçu sur la situation des travailleurs des plateformes

§1. Application du RGPD

Les travailleurs des plateformes numériques tels que Uber, dont le statut juridique est controversé⁴⁵⁴, sont géolocalisés par le gestionnaire de la plateforme, par exemple, afin de mettre en correspondance le chauffeur et le client, de vérifier que ce dernier a été déposé à la bonne adresse ou, tout simplement, pour s'assurer de la sécurité du chauffeur. Par conséquent, étant donné que ces données de géolocalisation constituent, comme nous l'avons vu dans le chapitre III, des données à caractère personnel, leur traitement est donc également soumis aux dispositions du règlement européen sur la protection des données.

§2. Difficultés par rapport aux travailleurs salariés

En dépit du fait que le RGPD ait apporté de réelles avancées⁴⁵⁵, il n'en reste pas moins qu'en ce qui concerne les travailleurs des plateformes certaines difficultés subsistent «*quant à l'effectivité du droit à la protection des données à caractère personnel* »⁴⁵⁶.

2.1. Absence des représentants des travailleurs

Contrairement aux travailleurs salariés qui bénéficient, en vertu des dispositions protectrices des travailleurs⁴⁵⁷, de l'intervention des représentants des travailleurs lorsque l'employeur envisage d'introduire de nouvelles technologies qui impliquent, par voie de conséquence, la

⁴⁵² Trib. trav. Liège, 16 mai 2007, R.G., n°358.538.

⁴⁵³ O. MORENO et F. SCHAPIRA, *op. cit.*, p. 460.

⁴⁵⁴ Voy. à ce sujet F. KEFER, Q. CORDIER et A. FARCY, « Quel statut juridique pour les travailleurs des plateformes numériques ? », TSR_RDS, 2019, nr. 1, 31-62 ; H. PREUMONT, « Aspects juridiques de l'économie collaborative », in *Regards de droit social sur l'économie collaborative*, Limal, Anthémis, 2017, p.28

⁴⁵⁵ Voir ci-dessus chapitre III, section III, §1^{er}.

⁴⁵⁶ E. COBBAUT, *op. cit.*, p. 37, à paraître.

⁴⁵⁷ C.C.T n°9 et C.C.T n°39.

collecte et le traitement de données à caractère personnel, il n'y a aucune règle qui organise la mise en place d'une représentation collective des travailleurs des plateformes.

En effet, alors que ces représentants, de par leur implication au sein de l'entreprise, jouent un rôle primordial « *dans la bonne application de législations protectrices des données personnelles* »⁴⁵⁸, les travailleurs de plateformes, au contraire, sont « *isolés et n'ont pratiquement aucun contact avec les autres* »⁴⁵⁹.

2.2. Doutes quant à l'utilisation effective des voies de recours

Par ailleurs, il est important de faire remarquer que la situation particulière des travailleurs de plateformes, en raison de l'absence totale de protection contre le licenciement « *que constitue pour eux le retrait de l'accès à cette plateforme* »⁴⁶⁰ et de leur dépendance économique⁴⁶¹ par rapport à la plateforme, conduit à les décourager fortement à exercer les voies de recours à l'encontre des gestionnaires de plateformes et ce même si ces derniers ont violé leurs droits. En effet, tant qu'ils ne seront pas certains d'être légitimement dans leurs droits et de remporter gain de cause, ils ne s'exposeront pas au risque d'engager la responsabilité de la société opérant la plateforme à travers laquelle ils parviennent à subsister et ainsi perdre leurs activités⁴⁶².

2.3. La question du consentement

Comme nous venons de le voir ci-dessus, les travailleurs des plateformes sont économiquement dépendants de la plateforme. Se pose alors la question de savoir si leur consentement est réellement libre comme l'exige le RGPD. Dans la mesure où les travailleurs puisent une grande partie de leur salaire de leur activité sur les plateformes et que « *l'accès à celle-ci est conditionné à l'acceptation des conditions générales d'utilisation et donc au consentement au traitement d'une série de données les concernant* »⁴⁶³, le caractère véritablement libre du consentement reste particulièrement douteux.

§3. Conclusion

Au vu de ces constats, on peut affirmer que les travailleurs des plateformes se trouvent dans une situation délicate par rapport aux travailleurs salariés en ce qui concerne la protection de leurs données à caractère personnel et partant de leur vie privée. De plus en plus de

⁴⁵⁸ E. COBBAUT, *op. cit.*, p. 40, à paraître.

⁴⁵⁹ E. COBBAUT, *ibidem.*, p.40.

⁴⁶⁰ E. COBBAUT, *op. cit.*, p.36.

⁴⁶¹ Voy. E. COBBAUT, *ibidem.*, p.7 ; M. LAMBRUCHE, « L'économie des plateformes collaboratives », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2016/26, p.28.

⁴⁶² E. COBBAUT, *ibidem.*, p.38.

⁴⁶³ E. COBBAUT, *ibidem.*, p.38.

travailleurs des plateformes prennent conscience de la nécessité de s'organiser collectivement. Nous pensons qu'il conviendra d'examiner à l'avenir la manière dont ces mobilisations se développeront ainsi que de la façon dont les travailleurs de plateformes utiliseront « *les dispositions du RGPD dans la défense de leur intérêt* »⁴⁶⁴ avant de se lancer dans l'adoption des mesures de protection particulières propres à ses travailleurs en question.

⁴⁶⁴ E. COBBAUT, *op. cit.*, p. 41, à paraître.

CONCLUSION GÉNÉRALE

La géolocalisation est une technologie contemporaine omniprésente dans la société dans laquelle nous vivons. Chaque individu, objet peuvent être localisés par le biais de différentes infrastructures de géolocalisation. Ceci est un fait dont on ne peut nier l'existence. Dans la sphère des relations de travail, la problématique de la géolocalisation est aussi un phénomène de plus en plus présent.

À l'issue des différents développements effectués tout au long de ce mémoire, nous pouvons terminer notre long travail de réflexion par les enseignements suivants, retirés des nombreuses recherches et entretiens préalables à cet ouvrage.

Dans un premier temps nous remarquons que ce nouveau dispositif de surveillance peut à priori paraître comme un outil de contrôle démesuré permettant le pistage du travailleur et ainsi porter atteinte à sa liberté d'aller et venir. Néanmoins, aux termes de ce mémoire, nous pensons qu'il ne constitue pas automatiquement une ingérence dans le droit au respect de la vie privée du travailleur contrairement à ce que peut penser l'opinion commune. En effet, la géolocalisation des travailleurs n'est pas en soi un dispositif licite ou illicite. Tout va dépendre du contexte et des conditions dans lesquelles l'employeur a été amené à installer un tel système.

Par ailleurs, la géolocalisation ne va pas inéluctablement à l'encontre du travailleur. Au contraire, elle présente des avantages non négligeables que ce soit pour le travailleur ou pour l'entreprise. Effectivement, dans le sens d'une réelle « géosécurisation »⁴⁶⁵, ce système s'avère efficace en vue d'assurer et préserver la santé et la sécurité du travailleur. Dans le même temps, il permet une intervention plus rapide et optimise les résultats économiques de l'entreprise dont cette dernière en fera bénéficier à ses travailleurs.

Par conséquent, nous ne percevons pas l'intérêt que pourrait soutirer l'employeur à ne pas se conformer aux exigences qui subordonnent l'installation d'un tel système. Il apparaît dès lors primordial que l'employeur fasse preuve d'une transparence la plus totale envers ses travailleurs itinérants, sauf si son souci premier est de les prendre " par surprise ". Par ailleurs, il ne pourrait pas se réfugier derrière l'argument selon lequel il craint un refus du travailleur étant donné qu'en raison du lien de subordination juridique de ce dernier, on peut s'interroger s'il dispose réellement de la liberté absolue de dire " non ". C'est également le cas préalablement

⁴⁶⁵ A. MARCHAIS-ROUBELAT et F. ROUBELAT, « Géolocalisation et géosécurisation : enjeux et perspectives. Entretien avec F. COUFFIGNAL, responsable des projets marketing internet et nouvelles technologies à la MAIF », Flux 3/2010, n°81, pp.79-83 disponible sur www.cairn.info/revue-flux-2010-3-page-79.htm.

à la conclusion du contrat de travail car le travailleur est soumis à une telle pression socio-économique que cela le prive d'avoir l'opportunité de ne pas consentir.

En outre, malgré l'absence de réglementation spécifique, le RGPD (et avant la loi du 8 décembre 1992) complété par les différents avis/recommandations de la CNIL et de l'Autorité de protection des données, sont des garanties qui jusqu'à présent encadrent relativement bien la géolocalisation des travailleurs salariés en comparaison avec les travailleurs des plateformes⁴⁶⁶. En effet, ce règlement européen assure une protection effective des données personnelles des travailleurs issus de la géolocalisation et, par voie de conséquence, de leur vie privée. Toutefois, étant générale et ne s'appliquant pas spécifiquement à une technologie bien précise, nous pensons que le nouveau règlement appliqué au cas de la géolocalisation des travailleurs pourrait présenter à l'avenir quelques faiblesses.

Par ailleurs, nous constatons que parmi les différents avis/recommandations émises par les autorités compétentes, aucunes ne se penchent sur le stress évident qu'un tel contrôle pourrait susciter chez les travailleurs. Cela est relativement curieux étant donné que le bien-être du travailleur est un concept fondamental, objet d'étude de nombreux auteurs, qui va de pair avec l'introduction des nouvelles technologies dans la sphère professionnelle. De tels constats mettent davantage en évidence la nécessité d'utiliser cette technologie relativement moderne de manière encadrée avec beaucoup de précautions.

De plus, il ne fait aucun doute que l'évolution incessante des technologies accentuera dans un futur proche, le contentieux entourant le traitement des données à caractère personnel. Dès lors, nous pensons qu'il est nécessaire de sensibiliser et d'informer davantage les travailleurs face à ces nouveaux outils numériques. De cette manière, cela permettrait d'accroître le niveau de confiance des travailleurs dans l'environnement numérique et ainsi réduire les polémiques que la géolocalisation suscite à cet égard.

Enfin, en attendant l'adoption par les partenaires sociaux d'une Convention collective de travail venant encadrer de manière contraignante cette problématique de la surveillance des travailleurs par géolocalisation, nous pensons que l'employeur est tenu de respecter les différents principes généraux (finalité, proportionnalité, transparence, etc.) établis par le RGPD, texte de référence en matière de protection des données à caractère personnel.

⁴⁶⁶ Voir Chapitre III, section V.

BIBLIOGRAPHIE

Législation

Internationale

- Pacte international relatif aux droits civils et politiques adopté à New-York le 16 décembre 1966 par l'Assemblée générale des Nations Unies.
- Déclaration universelle des droits de l'homme, signée à Paris le 10 décembre 1948 par l'Assemblée générale des Nation Unies.
- Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950, approuvée par la loi du 13 mai 1995, *M.B.*, 19 août 1995, p. 5028.
- Avis n°5/2005 du 25 novembre 2005 du Groupe Article 29 sur l'utilisation de données de localisation aux fins de fourniture de services à valeur ajoutée, 2130/05/FR, WP115.
- Avis n°4/2007 du 20 juin 2007 du Groupe Article 29 sur le concept de données à caractère personnel, 01248/07/FR, WP136.
- Groupe de travail de l'article 29, WP 168, 1^{er} décembre 2009, « L'avenir de la vie privée », § 48.
- Avis n°13/2011 du 16 mai 2011 du Groupe Article 29 sur les services de géolocalisation des dispositifs mobiles intelligents, 881/11/FR, WP185.
- Groupe de travail de l'article 29, Guidelines on transparency under Regulation 2016/679, 11 avril 2018, WP260 rev.01.

Européenne

- Recommandation N° R (89) 2 du Comité des Ministres aux États membres sur la protection des données à caractère personnel utilisées à des fins d'emploi, adoptée le 18 janvier 1989, disponible sur <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900000168050550d>.
- Directive 95/46/CE du Parlement européen et du Conseil, du 24 octobre 1995, relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, *J.O.C.E.*, n° L 281, 23 novembre 1995.

- Directive 2002/58/CE du Parlement européen et du Conseil concernant le traitement des données à caractère personnel et la protection de la vie privée dans le secteur des communications électroniques, *J.O.C.E.*, L 201/37, 31 juillet 2002.
- Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, signé à Maastricht le 7 février 1992, *J.O.C.*, n° 191, 29 juillet 1992.
- La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, adoptée le 18 décembre 2000, *J.O.C.E.*, C-364/22.
- Communication de la Commission européenne au Parlement européen, au Conseil, au Comité Économique et Social européen et au Comité des Régions, *COM (2010), 245*, Bruxelles, 19 mai 2010, « Une stratégie numérique pour l'Europe », note 21, disponible sur <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0245:FIN:FR:PDF>.
- Proposition de règlement du parlement européen et du conseil relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (règlement général sur la protection des données), COM/2012/011 final, 25 janvier 2012.
- Contrôleur Européen de la Protection des Données, *vie privée et compétitivité à l'ère de la collecte de données massives*, (« Big Data ») (EDPS/2014/06), Bruxelles, 26 mars 2014, disponible sur https://edps.europa.eu/sites/edp/files/edpsweb_press_releases/edps-2014-06-big-data_fr.pdf.
- Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données », *J.O.U.E.*, n° L 119, 4 mai 2016, pp. 1-88.

Nationale

- Constitution coordonnée belge, *M.B.*, 17 février 1994, mise à jour au 31 janvier 2014.
- Loi du 20 décembre 1948 portant organisation de l'économie, *M.B.*, 7 octobre 1948.
- Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978.
- Loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, *M.B.*, 18 mars 1993, p. 5081.
- Arrêté royal du 13 février 2001 portant exécution de la loi du 18 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractères personnel, *M.B.*, 13 mars 2001.
- Loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques, *M.B.*, 20 juin 2005.
- Arrêté royal du 17 décembre 2003 fixant les modalités relatives à la composition et au fonctionnement de certains comités sectoriels institués au sein de la Commission de la protection de la vie privée, *M.B.*, 30 décembre 2013.
- Loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel, *M.B.*, 5 septembre 2018.
- Convention collective de travail n°9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du conseil national du travail, *M.B.*, 25 novembre 1972.
- Convention collective de travail n°39 du 13 décembre 1983 concernant l'information et la concertation sur les conséquences sociales de l'introduction des nouvelles technologies, *M.B.*, 8 février 1984.
- Convention Collective n°72 du 30 mars 1999, conclue au sein du Conseil National du Travail, concernant la gestion et la prévention du stress, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 juin 1999, *M.B.*, 9 juillet 1999.
- Convention collective de travail n°81 du 26 avril 2002, conclue au sein du Conseil national du Travail, relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électronique en réseau, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 juin 2002, *M.B.*, 29 juin 2002.
- Proposition de révision du titre II de la Constitution en vue d'y insérer un article 24 *quarter* relatif au respect de la vie privée, rapport fait au nom de la Commission, *Doc. Parl. Ch. repr., sess. ord., 1992 – 1993, n° 997/5, p.2.*

- Réponse de M. le Ministre d l'Économie et des Télécommunications à la question n°71 posée par M. ANCIAUX le 21 juin 1996, *Q&R*, Sén., sess. 1996-1997, Bull. 1-31, 5 novembre 1996.
- Proposition de loi de Ph. Mahoux, du 18 février 2005, visant à encadrer la surveillance des travailleurs par l'utilisation du système de monitoring associé au système de navigation GPS sur les véhicules de service, dans le respect de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée, *Doc. parl.*, Sén., sess. 2004-2005 n°3-1044/1.
- Proposition de loi de Ph. Mahoux, du 6 octobre 2010, visant à encadrer la surveillance des travailleurs par l'utilisation du système de monitoring associé au système de navigation GPS sur les véhicules de service, dans le respect de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée », *Doc. parl.*, Sénat, sess. 2010, n°5-224/1.
- La Chambre des Représentants - Question et réponse écrite n° 52-149 : Systèmes de géolocalisation dans les voitures de société. - Respect de la vie privée. (QO 8857) , 18/11/2011, disponible sur www.lachambre.be

Jurisprudence

Cour européenne

- Cour eur. D.H., arrêt Sunday Times c. Royaume-Uni, 26 avril 1979, req. n°6538/74.
- Cour eur. D.H., arrêt Niemietz c. Allemagne, 16 décembre 1992, req. n°13710/88.
- Cour eur. D.H., arrêt Halford c. Royaume- Uni, 25 juin 1997, req. n°02065/92, §43.
- Cour eur. D.H., arrêt Amann c. Suisse, 16 février 2000, Rec., 2000 – II, §65, p.81.
- Cour. eur. D.H., arrêt société Colas c. France, 16 avril 2002, req. n°37971/97, §41.
- Cour eur. D.H., arrêt Pretty c. Royaume Uni, 29 avril 2002, req. n° 2346/02.
- Cour eur. D.H., arrêt Goodwin c. Royaume – Uni, 11 juillet 2002, req. n° 28957/795.
- Cour. eur. D.H., arrêt Copland c. Royaume- Uni, 3 avril 2007, req. n°62617/00, §48.
- Cour. eur. D.H., arrêt Uzun c. Allemagne, 2 septembre 2010, req. n° 35623/05.
- Cour eur. D.H., décision Verlière c. Suisse, 28 juin 2011.
- Cour eur. D.H., Axel Springer AG c. Germany, 7 février 2012, n°39954/0, §83.

Cour de justice

- C.J.U.E., 13 mai 2014, *Google Spain S.L. et Google Inc. c. Agencia Espanola de Proteccion de Datos (AEPD) et Mario Costeja Gonzalez*, C – 131/12, *R.D.T.I.*, 2015, pp. 73 à 114.

Droit Belge

- Cass., 2 mai 1969, *Pas.*, 1969, I, p.781.
- Cass., 27 mai 1971, *Pas.*, 1971, I, p. 886.
- Cass., 10 mai 1985, *Pas.*, 1985, I, p.1122.
- Cass., 2 mai 1990, *J.T.*, 1990, p. 469.
- Cass. 29 janvier 1999, *Bull.* 1999, p.111
- Cass., 23 mars 2004, *Rev. dr. pén.*, 2005, p. 661.
- Cass., 10 mars 2008, *Pas.*, 2008, p.652.
- C. trav. liège, 17 mai 1985, *J.T.T.*, 1985, p. 472.
- C. Trav. Mons, 30 juin 1988, *Chron. D.S.*, 1989, p.135.
- Trib. trav. Bruxelles 3 septembre 1990, *J.T.T.*, 1991, p.13
- Trib. Trav. Liège, 11 juin 1991, *J.T.T.*, 1992, p.23
- C. trav. Bruxelles, 18 mai 1992, *Pas.*, 1992, II, p.71.
- C. Trav. Mons, 30 juin 1998, *J.T.T.*, 1988, p. 376
- Trib. trav. Bruxelles (24^e ch.), 2 mai 2000, inédit, R.G. n° 93.534/99.
- Trav. Bruxelles, 22 juin 2000, *Computerrecht*, 2001, p.311.
- C. Trav. Mons, 4 décembre 2000, *inédit*, R.G. 15181.
- C. trav. Bruxelles, 14 décembre 2004, *Chron. D.S.*, 2006, p. 143.
- C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 6 octobre 2006, R.G. n°42.977.
- Trib. trav. Liège (5^{ème} ch.), 16 mai 2007, R.G., n°358.538.
- C. trav. Mons, 22 mai 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 177
- C. trav. Mons, 25 novembre 2009, R.G. 2008/AM/21067, *R.D.T.I.*, n°38/2010.
- C. trav. Bruxelles (6^e ch.), mai 2011, R.G. n° 2009/AB/52260, inédit.
- C. trav. Gand, 14 novembre 2011, *J.T.T.*, 2012, p. 190.
- C. trav. Bruxelles (3^{ème} ch.), 11 mars 2016, R.G. n° 2015/AB/164, *inédit*.

Droit Français

- Cass soc., 6 avril 2004, Juris-Data n°2004-023267.
- C.A. Agen (ch. soc.), 3 août 2005, R.G. n°04/00356, disponible sur www.legifrance.gouv.fr.
- C.A. Dijon (ch. soc.), 14 septembre 2010, *Milles Services c. Rémi X*, disponible sur www.legalis.net.
- Cass. fr. (ch. sociale), 3 novembre 2011, pourvoi n°10-18036, disponible sur www.legifrance.gouv.fr.

Doctrines

- ALCATRAZ, H., « La surveillance par G.P.S devant la cour européenne des droits de l'homme », *Rev. trim. D.H.*, 2011, PP653 et s.
- ANCIAUX, A. et FARCHY, J., « Données personnelles et droits de propriété : quatre chantiers et un enterrement », *Revue de droit international économique*, 2015/3, p. 310.
- ANCIAUX, A., FARCHY, J., et MEADEL, C., « L'instauration de droits de propriété sur les données personnelles : une légitimité économique contestable », *Revue d'économie industrielle*, 2017, p. 33.
- ARCADIS, G., « Téléphone portable et relations de travail », *The Edhec Journal*, 8 juillet 2002, p. 1.
- AYYAGARI, A., GROVER, V., and PURVIS, R., « Technostress : technological antecedents and implications », *MIS Quarterly*, vol. 35, n°4, décembre 2011, pp. 831-858.
- BALLARIN, L., « Télétravail- Travail à domicile-Travail distance et flexibilité », *Le contrat de travail et la nouvelle économie*, Bruxelles, Edition du Jeune Barreau, Kluwer, 2002, P.3.
- BARTH, H., « Contrôle de l'employeur et utilisation privée que font les travailleurs des nouvelles technologies de l'information et de communication au lieu de travail », *J.T.T.*, 2002, p. 173.
- BENSOUSSAN, A., « La géolocalisation des salariés », in *Le droit numérique et des technologies avancées*, JTIT internationale, n°13/2016, p.1.

- BRUNA, Y., « La déconnexion aux technologies de géolocalisation. Une épreuve qui n'est pas à la portée de tous », *La découverte, Réseau*, vol. 186, n°4, 2014, pp. 141-161.
- CADIOT, S., DEBUSSCHE, J., DOCQUIER, B., ROBERT, R., ROSIER, K. et VAN ASBROECK, B., *Vers un droit européen de la protection des données ?*, Bruxelles, Larcier, 2017, p.15.
- CHELBI, L., « Droit à l'oubli numérique la loi informatique et libertés, et le projet de règlement européen », *Le droit à l'oubli numérique Données nominatives – approche comparée*, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 106.
- CLAYES, T., et DEJONGHE, D., « Gebruik van e-mail en Internet op de werkplaats en de contrôle door de werkgever », *J.T.T.*, 2001, p.134.
- CLAEYS, Th., TOUSSAINT, N., et DEJONGHE, D., « L'utilisation des nouvelles technologies et de l'e-mail durant le contrat de travail, la notion de faute et son évolution dans l'exécution du contrat de travail », *in le contrat de travail et la nouvelle économie*, Bruxelles, Éd. du jeune Barreau de Bruxelles, 2001, p.267.
- COBBAUT, E., « La protection des données à caractère personnel des travailleurs des plateformes », *in Quel droit social pour les travailleurs de plateformes*, Limal, Anthémis, 2019, p.5, à paraître.
- COLIN, C. et POULLET, Y., « Du consommateur et de sa protection face à de nouvelles application des technologies de l'information : risques et opportunités », *D.C.C.R.*, 2010/3, n°88, p. 100.
- Commission de la protection de la vie privée, Avis n°12/2005 relatif à la proposition de loi visant à encadrer la surveillance des travailleurs par l'utilisation d'un système de *monitoring* associé au système de navigation G.P.S sur véhicules de service, dans le respect de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée, 7 septembre 2005, disponible sur www.privacycommission.be.
- Commission de la protection de la vie privée, Avis n°18/2007 sur une proposition de loi modifiant la loi relative aux communications électroniques en vue d'assurer une meilleure protection de la vie privée pour les « services à données de localisation » ou service de « géolocalisation » par téléphone portable, 27 avril 2007, disponible sur www.privacycommission.be.

- COMMISSION NATIONALE DE L'INFORMATIQUE ET DES LIBERTES (CNIL), *Guide de la géolocalisation des salariés, Droits et obligations en matière de géolocalisation des employés par un dispositif de suivi G.S.M. /G.P.S.*, disponible sur <https://www.cnil.fr/sites/default/files/typo/document/Guide-geolocalisation.pdf>.
- COUSSIRAT- COUSTERE, J., « Article 8§2 », in *La convention européenne des droits de l'homme. Commentaire article par article*, sous la dir. de L. -E. PETITI, E. Decaux et P.-H. IMBERT, 2^e éd., Paris, Economica, 1999, p. 338.
- CRUYSMANS, E., « La directive 95/46/CE n'est plus, vive le R.G.P.D », *A&M*, 2017, n°1, p. 107.
- DARQUENNES, D., et POULLET, Y., « RFID : Quelques réflexions introductives à un débat de société », *R.D.T.I.*, 26/2006, pp. 255 à 285.
- DEAR, L., « Discipline et surveillance dans la relation de travail », Limal, Anthémis, 2013, p. 51.
- DE BAERDEMAEKER, R. et KOKOT, M., « Protection de la vie privée et contrat de travail », *J.T.T.*, 2006/1, n°935, p.12.
- DEBUSSCHE, J., et VAN ASBROECK, B., « Les obligations de compliance des entreprises », *Vers un droit européen de la protection des données ?*, Bruxelles, Larcier, 2017, p.90.
- DE FONTBRESSIN, P., « L'effet horizontal de la Convention européenne des droits de l'homme et l'avenir du droit des obligations », *Liber Amicorum Marc-André Eissen*, Bruxelles, Bruylant, 1995, p.157.
- DEGOUIS, P. et VAN WASSENHOVE, S., *Nouvelles technologies et leur impact sur le droit du travail*, Heule, U.G.A, 2003, p. 19.
- DEGRAVE, E., POULLET, Y., « XVI.F.4. – Le droit au respect de la vie privée face aux nouvelles technologies », in *les droits constitutionnels en Belgique* (volume 1 et 2), Bruxelles, Bruylant, 2011, p.1001.
- DEGRAVE, E., ROSIER, K., et VAN GYSEGHEM, J-M., « La vie privée et les technologies dans l'administration, la relation de travail et le domaine de la santé – Chronique de jurisprudence 2003-2013 », *J.T.*, 2014, p. 519.

- De HERT, P., DE SCHUTTER, O., et SMEESTERS, B., « Emploi, vie privée et technologie de surveillance. À propos de la convention collective de travail n°68 relative à la protection de la vie privée des travailleurs, à l'égard de la surveillance par caméras sur le lieu de travail », *J.T.T.*, 2001, p.3.
- DELFORGE, A., « Comment (ré)concilier RGPD et big data ? », *R.D.T.I.*, 2018, n°70, p.15-29.
- Délibération n°2006- 066 du 16 mars 2006 portant adoption d'une recommandation relative à la mise en œuvre de dispositifs destinés à géolocaliser les véhicules automobiles utilisés par les employés d'un organisme privé ou public, disponible sur www.legifrance.gouv.fr.
- Délibération n° 2015-165 du 4 juin 2015 portant adoption d'une norme simplifiée concernant les traitements automatisés de données à caractère personnel mis en œuvre par les organismes publics ou privés destinés à géolocaliser les véhicules utilisés par leurs employés (norme simplifiée n° 51) disponible sur www.legifrance.gouv.fr.
- DE SCHUTTER, O., « La protection du travailleur vis-à-vis des nouvelles technologies dans l'emploi », *Rev. trim. D.H.*, 54/2003, p.640.
- DE TERWAGNE, C., « Les obligations générales du responsable du traitement et la place du sous-traitant », in *Règlement général sur la protection des données : Analyse approfondie*, Bruxelles, Larcier, 2019.
- DE TERWAGNE, C., ROSIER, K., et LOSDYCK, B., « Ligne de force du nouveau règlement relatif à la protection des données à caractère personnel », *R.E.D.C.*, 2016/62, p. 56.
- DE TERWAGNE, C., ROSIER, K. et LOSDYCK, B., « Le règlement européen relatif à la protection des données à caractère personnel : quelles nouveautés ? », *J.D.E.*, 2017/8, p.305.
- DE TERWAGNE, C. Et LOUVEAUX, S., « Protection de la vie privée... le nouvel A.R. », *J.T.*, 2001, p.463.
- DE TERWAGNE, C., « Définitions clés et champs d'applications du RGPD », in *Le règlement général sur la protection des données : Analyse approfondie*, Bruxelles, Larcier, 2019, §7.
- DE TIENNE, K. B., « Big Brother or Friendly Coach : Computer Monitoring in the 21st Century », *The Futurist* (27), 1993, pp. 33-37.

- DINANT, J.-M., LAZARO, C., POULLET, Y., et ROUVROY, A., *Application of Convention 108 to the profiling mechanism : some ideas for the future work of the consultative committee (T-PD): final version*. Strasbourg: Conseil de l'Europe, 2008, disponible <http://www.crid.be/pdf/public/5945.pdf>.
- DJOKIC, D., *Prestation de la vie privée sur internet et Conseil de l'Europe. Evolution du concept et adaptation réglementaire*, Saarbrücken, éditions universitaires européennes, 2011, p.20.
- DOCQUIER, B., « Consentement et intérêt légitime dans le secteur privé », *Data protection & privacy : le GDPR in de praktijk*, Limal, Anthémis, 2017, p.31.
- DOCQUIER, B., *Le droit à la vie privée*, Bruxelles, Larcier, 2008, p. 113.
- DOS SANTOS, C., « Projet eC.M.R. : Le cadre légal de la lettre de voiture (C.M.R) et la protection de la vie privée dans le secteur du transport routier », F.U.N.D.P., CRIDS, 2010, p.54.
- DOUPLITZKY, K., « Le commerce du moi, modèle économique du profilage », in *Traçabilité et réseaux*, Collection Hermès, Paris, C.N.R.S., 2009, p.113.
- DUHEN, W., « L'utilisation des données de géolocalisation du véhicule d'entreprise pour le suivi du temps de travail d'un salarié », *R.L.D.I.*, n°78, 2012, pp. 44-48.
- DUQUENNE, F., « Le système G.P.S : notions fondamentales », in *G.P.S. : localisation et navigation par satellites*, 2^e ed., Paris, Lavoisier, 2005, p.17.
- FARMER, S., « European Privacy Body Opines on Geolocation Services on Smart Mobile Devices », in *C.T.L.R.*, vol. 17., New-York, Thomson Reuters, 2011, p.115.
- FICHBAUM, J.-A., « Towards an autonomy-based theory of constitutional Privacy : Beyond the ideology of familial privacy », *Harvard Civil Rights – Civil Liberties Review*, 1979, 14, pp. 361-384.
- FIEVET, C., GERARD, L., GILLARD, N., KNOSCKAERT, M., MICHEL, A., MONT, J., ROSIER, K., TOMBAL, T., et VANRECK, O., « Droit au respect de la vie privée et à la protection des données en lien avec les technologies de l'information – Chronique de jurisprudence 2015-2017 », *R.D.T.I.*, 2017/3-4, p.144.

- FLUECKIGER, A., « L'autodétermination en matière de données personnelles : un droit (plus si) fondamentale à l'ère digitale ou un nouveau droit de propriété ? », *Pratique juridique actuelle*, 2013, vol. 22, n°6, pp . 837-864.
- FRUMER, Ph., « La renonciation aux droits et libertés », Bruylant, 2001.
- GALLARDO MESEGUER, M., « Chapitre 1 – Aperçu de la dimension internationale du Règlement général sur la protection des données à caractère personnel », in *Enjeux européens de la protection des données personnelles*, Bruxelles, Larcier, 2018, p. 118.
- GILSON, S., « Géolocalisation : Quand Atlas rencontre Antigone », *B.S.J.*, 2018, p.6.
- GILSON, S., « État des lieux de la vie privée au travail à la lumière de la jurisprudence », contribution non publiée présentée le 5 mars 2010 à Bruxelles au colloque consacré à « La vie privée » organisé par l'association d'avocats PROGRESS LAWYERS et le 23 mars 2010 à Bruxelles dans un colloque organisé par l'éditeur story Scentia disponible sur http://www.arsjuridica.be/admin/dyn/pdf/pdf_1520101228_57.pdf.
- GILSON, S., ROSIER, K., et LAMBINET, F., *Le droit au respect de la vie privée du travailleur -État des lieux*, Limal, Anthémis, 2012, p.11.
- GILSON, S., « Vie privée et consentement », *B.S.J.*, 2010, n°435, p.1.
- GOLDFAYS, M., et LAMBERT, J-N., *Plans de participation financières- Travailleurs capitalistes : fin de l'antinomie ?*, Études pratiques de droit social, n°7, Bruxelles, KLUWER, 2002, p.3.
- GRYNBAUM, L. et LE GOFFIC, C., *Droit des activités numériques*, 1^{er} ed., Paris, Dalloz, 2014, pp.720 et 721.
- HENDRICKX, F., *Privacy en arbeidsrecht. Een analyse van een grondrecht in arbeidsverhoudingen*, Bruges, Die Keure, 1999.
- HENROTTE, J.-F., et JONGEN, F., « L'influence des technologies sur la surveillance du travailleur par l'employeur », in *Pas de droit sans technologie*, Bruxelles, Larcier, 2015, p.134.
- HILDEBRANDT, M., et GUTWIRTH, S., *Profiling the European citizen, Cross disciplinary Perspectives*, Springer Science, Dordrecht, Pays-Bas, 2008.

- JACQUEMIN, H., « Le big data à l'épreuve des pratiques du marché et de la protection du consommateur », *R.D.T.I.*, 2018/1, n°70, p. 76.
- JANSSENS, K., et NUYTTEN, M., « De Algemene Verordeoning Persoonsgegevens : van theorie naar praktijk », *T.B.H.*, 2011/5, p. 406.
- JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, Tome I, faculté de Droit, d'Économie et de Sciences sociales de Liège, Liège, 1982, p. 282.
- JAMOULLE, M., « La vie privée et le droit du travail », *Ann. dr. Louvain*, 1984, pp.19 et s.
- JAULT – SESEKE, F., « La portée extraterritoriale ou a – territoriale du RGPD », *R.A.E.*, 2018, n°1, p. 45.
- JOLIVEAU, T., « Le geoweb un nouveau défi pour les bases de données géographiques », *L'espace géographique*, 2/2011 (Tome 40), pp. 154-163. Disponible en ligne à l'adresse <https:// Cairn.info/revue-espace-geographique-2011-2-page-154.htm>.
- KAPLAN, D., *Informatique, libertés, identités*, Éditions FYP, Limoges, 2010, p.12.
- KEFER, F., CORDIER, Q., et FARCY, A., « Quel statut juridique pour les travailleurs des plateformes numériques ? », *TSR_RDS*, 2019, nr. 1, 31-62.
- KESSOUS, E., et REY, B., « Economie numérique et vie privée », in *Traçage électronique et libertés*, La Documentation française, Paris, n°925, juin 2006, p. 51.
- KEUTGEN, G., « Les avantages de la participation des travailleurs pour les entreprises », *La participation des travailleurs au capital et bénéfice des entreprises*, Séminaire Van Ham & Van Ham, 30 nov. 2000, p.5.
- LAGASSE, « La vie privée et le droit du travail », *Chron. D.S.*, 1997, p.431.
- LAMBRUCHE, M., « L'économie des plateformes collaboratives », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2016/26, p.28.
- LARSEN, T. A., « The role of national data protection authorities in the light of the proposed general data protection regulation », *Enjeux européen et mondiaux de la protection des données personnelles*, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 369.
- LATREILLE, A., et ZOLYNSKY, C., « Séance 4 : nouvelles pratiques : faut-il de nouvelles protections ? », *La proposition de règlement européen relatif aux données à caractère*

personnel : propositions du réseau Trans Europe Expert, Paris, Société de Législation comparée, 2014, p. 265.

- LAUVAUX, M., SIMON, V., et STAS DE RICHELLE, D., « Criminalité au travail. Détecter et contrôler les comportements frauduleux – Sanctions et responsabilité du travailleur », Kluwer, 2007, p. 75.
- LEVALLOIS- BARTH, C. et LEBEN, H., « Géolocalisation : cachez cette donnée que je ne saurais voir », *in Expertise des systèmes d'informations*, n°360, Juillet 2011, p.259.
- LEVALLOIS-BARTH, C., « La géolocalisation : un nouvel impératif », *in Traçabilité et réseaux*, Collection Hermès, Paris, C.N.R.S, 2009, P.99 ; R.-C. WINKELHORST, pp. 36 et 37.
- LIVIAN, Y.-F., « Organisation du travail », *Dictionnaire des risques psychosociaux*, sous la direction de P. Zaweija et F. Garnieri, Paris, Seuil, 2014, pp. 524 et s.
- LOMMEL, G., « Chapitre 2 – Companie's liability regarding new technologies », *in Enjeux européens et mondiaux de la protection des données personnelles*, Bruxelles, Larcier, 2018, p. 375.
- MARCHAIS-ROUBELAT, A., et ROUBELAT, F., « Géolocalisation et géosécurisation : enjeux et perspectives. Entretien avec F. COUFFIGNAL, responsable des projets marketing internet et nouvelles technologies à la MAIF », *Flux* 3/2010, n°81, pp.79-83 disponible sur www.cairn.info/revue-flux-2010-3-page-79.htm.
- MATTELART, A., et VITALIS, A., « La captation et l'exploitation marchande des identités », *In Le profilage des populations. Du livret au cybercontrôle*, La découverte, Paris, 2014, p.57.
- MAYER-SCHONBERGER, V. et CUVIER, K., *Big Data – La révolution des données est en marche*, Paris, Éd. Robert Laffont, 2014, pp. 14 et s.
- MESSIAEN, T., « Navigatiesysteem en privacy », *NJW*, n°161, 2007, p. 339.
- MORENO, O., « Bepaling van de geografische positie van werknemers », *A.V.I Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan*, 2005, nr. 197, p. 7.
- MORENO, O., et SCHAPIRA, F., « La surveillance du travailleur par géolocalisation », *in Discipline et surveillance dans la relation de travail*, sous la dir. Steve Gilson, Coll. Perspectives de droit social, Limal, Anthemis, 2012, pp 427-462.

- MORENO, O., et VAN KOEKENBEEK, S., « Les mutations de la vie privée au travail », *Orientations*, numéro spécial trentre- cinq ans, mars 2005, p. 12.
- MOURY, J-Ph., et POULLET, Y., « Les réseaux sociaux, le droit et les volontés qui les animent », in *Le droit des affaires en évolution. Social media : le droit ou l'anarchie ?*, Bruxelles, Bruylant, 2012, p.46.
- MUNEZERO, B., *Les risques psychosociaux liés à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication*, Waterloo, Kluwer, 2015, pp. 12.
- NAYTER, A., SMEESTERS, B., et CIESLAR, A., *Le droit à l'épanouissement de l'être humain au travail : Métamorphoses du droit social*, Bruxelles, CeRP ULB, 2002, p.86.
- NEVEN, J.-F., « Les principes généraux : les dispositions internationales et constitutionnelles », in J. – F. LECLERQ (dir.), *Vie privée du travailleur et prérogatives patronales*, Bruxelles, Ed. du jeune Barreau de Bruxelles, p. 20.
- PEIFFER, A., MATTHIJS, A., et VERLINDEN, E., *Privacy in de arbeidsrelatie-Gids voor het voeren van een privacybeleid*, Gent, Story, 2008, p. 35.
- PERRIAULT, J., « Traces numériques personnelles, incertitude et lien social », in *Traçabilité et réseaux*, Collection Hermès, Paris, C.N.R.S, 2009, p. 13.
- PEYROU, S., « Le nouveau règlement général européen relatif à la protection des données à caractère personnel : un texte à la hauteur de ses ambitions », *R.A.E.*, 2016/1, p. 103.
- PLACCO, A.V., « chapitre 1- La protection des données à caractère personnel dans le cadre de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne relative aux droits fondamentaux », in *Enjeux européens et mondiaux de la protection des données personnelles*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2015, p 27-51.
- PLASSCHAERT, E., « La protection des données personnelles dans le cadre du contrôle des prestations de travail », in J.-F. LECLERQ (dir.), *Vie privée du travailleur et prérogatives patronales*, Bruxelles, Ed. du jeune Barreau de Bruxelles, p. 134.
- PONSART, C., et ROBERT, R., « Le règlement européen de protection des données personnelles », *J.D.T.*, 2018, p.421.
- POULLET, Y., « La loi des données à caractère personnel : un enjeu fondamental pour nos sociétés et nos démocraties », in *La régulation des données personnelles*, Collection

LegiCom revue thématique du droit de la communication, n°42, 2009/1, PYF, Paris, 2009, p.61.

- PREUMONT, H., « Aspects juridiques de l'économie collaborative », in *Regards de droit social sur l'économie collaborative*, Limal, Anthémis, 2017, p.28.
- QUEMENER, M., « La géolocalisation : un outil de protection ou de surveillance », *Sécurité et Stratégie*, vol. 15, n°4, 2013, p. 12.
- RAGHENO, R., « Droits fondamentaux et société numérique : la vie privée existe-t-elle encore ? » *Data protection & Privacy*, Limal, Anthemis, 2017, p. 8.
- RAY, J.-E., « De la géo-localisation à la télé-localisation », *Dr. soc.*, janvier 2012, p.62.
- RAY, J.-E., « Géolocalisation, données personnelles et droit du travail », *Dr. soc.*, 2004, p. 1077.
- RENETTE, S., et DE BOT, D., « Het aanwenden van een geolocalisatiesysteem in het kader van een areidsovereenkomst », *Orientations*, novembre 2005, p. 209.
- RIJCKART, O., « Surveillance des travailleurs : nouveaux procédés multiples contraintes », *Orientations*, numéro spécial trente-cinq ans, mars 2005, p.55.
- RIJCKAERT, O. et HANQUET, V., « Le règlement général sur la protection des données (RGPD) : implications en droit du travail », in *le contrat de travail revisité à la lumière du 21^{ème} siècle*, sous la coord. Laurent Dear et Emmanuel Plasschaert, Bruxelles, Larcier, 2018, p.456 et suivants.
- RIJCKAERT, O., et LAMBINET, N., *Le respect de la vie privée dans la relation de travail – études pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2012, p. 159.
- ROBERT, R., et ROSIER, K., « Réglementation et contrôle de l'utilisation des technologies de la communication et de l'information sur le lieu de travail », in K. ROSIER (dir.), *Le droit du travail à l'ère numérique*, Limal, Anthémis, 2011, p. 236.
- ROCHELANDET, F., « Économie des données personnelles et de la vie privée », Paris : La Découverte, *Repères*, 2010.
- ROSIER, K., « Preuve et données de géolocalisation : Le point », *B.S.J.*, n°380, janvier 2008/2, p.5.

- ROSIER, K., « Trahi par son GPS », *B.S.*, n°377, 2007, p.7.
- ROSIER, K., “Droit social : contrôle de l’usage des technologies de l’information et de la communication dans les relations de travail”, *R.D.T.I.*, 2009/2, pp. 126 à 140.
- RUE, G., « La loi sur la protection des données est publiée », *B.S.J.*, 2018, n°615, p. 11.
- RUE, G., « RGPD : notification des fuites de données », *B.S.J.*, 2018, n°609, p.11.
- RUE, G., « RGPD : six mois de mise en œuvre », *B.S.J.*, 2019, n°621, p.11.
- RAGHENO, N., « Data protection : La future nouvelle autorité de protection des données », *cah. Jur.*, 2017/2, pp. 29-31.
- SOLOVE, D.J., « Conceptualizing Privacy », 90 *California Law Review*, 2002, pp. 1138 et 1139 ;
- SOLTANI, S., « Big data et le principe de finalité », *R.L.D.I.*, n°93, 2013, p. 76.
- SUDRE, F., « La construction par le juge européen du droit au respect de la vie privée », *Le droit au respect de la vie privée au sens de la Convention européenne des droits de l’homme*, Bruxelles, Bruylant, 2005, pp.11 à 33.
- SUPLOT, A., « Les nouveaux visages de la subordination », *Chron. D.S.*, 2000, p.134.
- TINE, N., « Géolocalisation et vie privée où en est-on ? Commentaire de l’arrêt rendu par la cour de travail de Gand le 14 novembre 2011 », *in Chr. D.S.*, 2015, p.1-6.
- VAN DER PLANCKE, V., et VAN LEUVEN, N., « La privatisation du respect de la Convention européenne des droits de l’homme : faut-il reconnaître un effet horizontal généralisé ? », *Cridho Working papers series*, 2007/3, p.3.
- VAN GYSEGHEM (coord.), J.-M., VAN WINCKEL, M., et HALLEMANS, S., « Juridictions judiciaires et constitutionnelles » *in R.D.T.I.*, n°48-49/2012, Bruxelles, Larcier, 2012, p.68.
- VAN MOORSEL, L., « Le contrôle du courrier électronique et de l’usage d’internet par les travailleurs », *Act. soc.*, n°825, 18 janvier 2002, pp. 5-6.
- VANNES, V., *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, 3^e ed., Bruylant, 2011, p.26

- VELU, J., et ERGEC, R., « La convention européenne des droits de l'homme », *R.P.D.B.*, Complément VII, Bruxelles, Bruylant, 1990, n°99.
- VENDRAMIN, P. et VALENDUC, G., Technologie de l'information et de la communication, emploi et qualité du travail, Étude réalisée par le Centre de recherche travail et technologies de la Fondation Travail- Université à la demande de la ministre de l'emploi et de l'Égalité des Chances, Laurette Onkelinx, Bruxelles, Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, avril 2002, pp. 40 à 113, www.meta.fgov.be.
- VERIN, T., et VAN HERREWEGHEN, J., « Géolocalisation in de arbeidsverhouding : een stand van zaken », *cah. jur.*, 2/2011, p.42.
- ZICKHUR, K., *Three-quarters of smartphone owners use location-based services*, Pew Internet, Disponible en ligne à l'adresse suivante : <http://pewinternet.org/Reports/2012/Location-based-services.aspx>.

Site internet

- O. MORENO, « Géolocalisation des travailleurs », 22 décembre 2005, disponible sur http://www.droitbelge.be/news_detail.asp?id=297.
- ROBEET, S., « Géolocalisation : comment protéger votre vie privée », février 2019, CNE, disponible sur <https://cne.csc-en-ligne.be/cne-gnc/nos-medias/Droit-de-emploi/Archives2019/Fevrier2019/19-01-29Golocalisationcommentprotgervotrevieprive.html>.
- « Est-ce que la géolocalisation est légalement autorisée ? », 25 mai 2018, *Securex*, disponible sur https://www.securex.eu/lex-go.nsf/vwReferencesByCategory_fr/04DC1B5D9606CBE7C1257AFE00444EE1?OpenDocument#.XMQ1GC_pOu4.
- M. TARRIERE, « La CNIL, la loi et la géolocalisation », 25 février 2016, *Companeo*, disponible sur <https://www.companeo.com/geolocalisation-de-vehicules/guide/cnil-loi-et-geolocalisation>.
- « La géolocalisation des véhicules des salariés », 25 juillet 2018, *CNIL*, disponible sur <https://www.cnil.fr/fr/la-geolocalisation-des-vehicules-des-salaries>.
- « Impact du GDPR dans le cadre des relations de travail », juillet 2018, *FGTB*, p.3 disponible sur <http://www.fgtb.be/documents/20702/313803/GDPR+FR+2018+brochure/620d2129-ffbf-46b4-bacf-52e0260482bf>.

TABLE DES MATIÈRES

.....	1
PLAGIAT ET ERREUR MÉTHODOLOGIQUE GRAVE.....	2
REMERCIEMENTS.....	3
INTRODUCTION	4
CHAPITRE I. INTRODUCTION GÉNÉRALE À LA GÉOLOCALISATION	6
Section I. Les différentes infrastructures de géolocalisation	6
§1. Données des stations de base	6
§2. La technologie GPS	7
§3. Le point d'accès Wi-Fi.....	7
§4. Géolocalisation par puce RFID	9
Section II. L'utilisation des données de géolocalisation à des fins de marketing	9
§1. Émergence du Geoweb	10
§2. Exploitation des données géoréférencées : Opportunités et risques	10
2.1. Phénomène du Big Data	11
2.2. Principaux enjeux juridiques	13
2.3. Conclusion	14
§3. Faible connaissance des utilisateurs.....	14
§4. Une législation dépassée	15
CHAPITRE II. LA GÉOLOCALISATION DANS LA SPHÈRE PROFESSIONNELLE : AU CARREFOUR ENTRE DEUX VALEURS OPPOSÉES.	16
Section I. Introduction	17
§1. Position du problème	17
§2. La problématique du G.P.S dans les relations de travail	17
2.1. Fonctionnement	17
2.2. Enjeux liés à cette technologie	19
Section II. La « vie privée » au travail	20
Sous-section I. Notion de « vie privée »	20
§1. Un droit fondamental	20
§2. Interprétation de la Cour européenne des droits de l'homme	21
§3. En droit interne	22

A. La Constitution	22
B. Loi particulière	23
Sous-section II. Limite au droit à la vie privée : Les ingérences	23
§1. Article 8 alinéa 2 de la CEDH.....	23
§2. Les principes	24
2.1. La légalité	24
2.2. La légitimité.....	26
2.3. La proportionnalité	26
2.4. Conclusion	27
Sous-section III. Reconnaissance d'une « vie privée sociale »	28
§1. Arrêt Niemietz C. Allemagne	28
§2. Modalisation de ce droit	29
§3. Ascension du droit à la vie privée du travailleur.....	29
§4. Le droit de contrôle de l'employeur	31
4.1. Le pouvoir de surveillance	31
4.2. Le droit de propriété	32
4.3. Le droit de limiter sa responsabilité	32
§5. Conclusion.....	33
CHAPITRE III. PAYSAGE LÉGISLATIF.....	33
Section I. La Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et la Constitution	33
Section II. En droit interne	35
§1. Absence d'une réglementation légale spécifique.....	35
§2. Analyse de la Loi MAHOUX	36
2.1. Accords des organes compétents.....	36
2.2. Prohibition d'un contrôle permanent.....	36
2.3. Conclusion.....	37
Section III. Autres législations applicables	38
§1. Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).....	38
1.1. Données de localisations synonymes de données à caractère personnel	38
1.2. Quelques mots sur le nouveau Règlement européen.....	39
1.2.1. Directive 95/46/CE	39

1.2.2. Les apports du règlement européen n°2016/679	40
A. Meilleure protection des droits des personnes	41
A.A. Renforcement des droits existants	41
A.B. Consécration de nouveaux droits	43
B. Des obligations étendues pour les responsables de traitement	44
C. Des contrôles plus performants	45
1.2.3. Conclusion	46
§2. Loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques	46
2.1. Les données de localisation	46
2.2. Régime spécifique	47
2.3. Remarques	48
§4. Quid de la Convention collective n°81 ?	48
Section IV. Les conditions de traitements des données issues de la géolocalisation d'un	
travailleur	50
§1. Les principes de finalités et de proportionnalité	50
1.1. Les finalités légitimes de la géolocalisation	50
1.1.1. Finalités admises	50
1.1.2. Le détournement de finalité	52
1.2. Le principe de la proportionnalité	53
1.2.1. Moyens les moins attentatoires à la vie privée	53
1.2.2. Surveillance interdite en dehors du temps de travail	54
A. Principe	54
B. Tempéraments	55
1.2.3. Durée de conservation des données	56
§2. Le consentement	56
2.1. L'exécution du contrat de travail : une nécessité servant comme base juridique à la géolocalisation ?	57
2.2. Les différentes exigences encadrant le consentement	58
A. Un consentement libre	58
B. Un consentement spécifique	59
C. Un consentement éclairé et univoque	60
D. Un consentement personnel	62
§3. Conclusion	63

§4. Déclaration à la Commission de la protection de la vie privée.....	64
§5. Quelques observations	65
5.1. Un Règlement général et évasif	65
5.2. Absence d’une réglementation spécifique.....	65
5.3. Les enjeux psychosociaux liés à la géolocalisation	66
Section V. Situation en cas de non-respect des conditions et la preuve en justice	67
Section VI. Bref aperçu sur la situation des travailleurs des plateformes	68
§1. Application du RGPD	68
§2. Difficultés par rapport aux travailleurs salariés	68
2.1. Absence des représentants de travailleurs	68
2.2. Doutes quant à l’utilisation effective des voies de recours	69
2.3. La question du consentement	69
§3. Conclusion	69
CONCLUSION GÉNÉRALE	71
BIBLIOGRAPHIE	73
TABLE DES MATIÈRES	90

