

## Alerte n°360 du 23 avril 2026

### Temps de travail et géolocalisation des salariés : un dispositif licite soumis à des critères stricts

*Cass. soc, 18 mars 2026, n° 24-18.976*

#### 1. Résumé de l'arrêt

Par un arrêt rendu le 18 mars 2026, la Chambre sociale de la Cour de cassation s'est prononcée sur la licéité d'un dispositif de géolocalisation utilisé par un employeur pour contrôler le temps de travail de ses salariés itinérants. En l'espèce, un syndicat avait contesté ce système, consistant à enregistrer la localisation des salariés toutes les dix secondes au moyen d'un boîtier mobile qu'ils portaient lors de leur tournée et qu'ils activaient eux-mêmes.

La Cour de cassation valide ce dispositif en posant deux conditions cumulatives : l'absence de liberté des salariés dans l'organisation de leur travail, et l'inexistence d'un autre moyen permettant un contrôle objectif, fiable et accessible du temps de travail.

#### 2. Contexte et enjeux

Le recours à la géolocalisation en entreprise soulève des questions délicates en matière de contrôle du temps de travail. Ces tensions sont particulièrement vives s'agissant des salariés itinérants — commerciaux, techniciens, agents de maintenance — dont l'activité se déroule en dehors de tout établissement fixe.

D'un côté, l'employeur est légalement tenu d'assurer un décompte fiable du temps de travail effectif de ses salariés, conformément aux exigences du droit de l'Union européenne telles que rappelées par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE, 14 mai 2019, aff. C-55/18).

De l'autre, tout dispositif de surveillance doit respecter les droits fondamentaux des salariés, notamment leur droit à la vie privée et à la protection de leurs données personnelles.

#### 3. La solution retenue par la Cour de cassation

##### a. Un dispositif soumis à deux conditions cumulatives

La Cour de cassation retient que la géolocalisation destinée au contrôle du temps de travail est licite dès lors que sont réunies deux conditions :

##### 1. L'absence de liberté dans l'organisation du travail

Le premier critère tient à la situation concrète du salarié. Si celui-ci dispose d'une réelle autonomie dans l'organisation de ses journées — choix de ses horaires, gestion libre de ses déplacements, absence

de contrainte de planning imposé —, la géolocalisation ne saurait être justifiée par le contrôle du temps de travail. En revanche, lorsque le salarié itinérant est soumis à des tournées planifiées, à des horaires définis et à des itinéraires imposés, son absence de liberté organisationnelle légitime le recours à un tel dispositif.

Cette condition rappelle la distinction classique entre les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours — auxquels une large autonomie est reconnue — et ceux soumis à un décompte horaire classique. Elle s'inscrit également dans la ligne de la jurisprudence antérieure selon laquelle la géolocalisation ne peut se substituer à d'autres modes de contrôle là où le salarié est libre d'organiser son temps comme il l'entend.

## 2. L'absence d'autre moyen de contrôle objectif, fiable et accessible

Le second critère est celui de la subsidiarité. La géolocalisation ne peut être mise en œuvre que si aucun autre dispositif ne permet d'assurer un contrôle du temps de travail qui soit à la fois :

- Objectif : fondé sur des données vérifiables et non contestables ;
- Fiable : exempt d'erreurs ou de manipulations ;
- Accessible : praticable dans les conditions concrètes d'exercice du travail itinérant.

Ainsi, si tout autre outil moins intrusif pouvait remplir ces fonctions (ex : badgeage électronique, relevé de connexion...), le recours à la géolocalisation serait injustifié. La Cour consacre ici un véritable test de proportionnalité et de nécessité, conforme aux exigences du RGPD et aux recommandations de CNIL.

### b. Application en l'espèce

En l'espèce, les salariés concernés effectuaient des tournées selon un planning prédéfini, sans possibilité d'en modifier l'organisation. La Cour en déduit qu'ils ne disposaient pas d'une liberté dans l'organisation de leur travail au sens du premier critère. Par ailleurs, compte tenu de la nature itinérante de leur activité et de l'absence de tout point de passage fixe permettant un enregistrement automatique des horaires, aucun autre dispositif n'était en mesure de garantir un contrôle objectif, fiable et accessible du temps de travail. Le dispositif litigieux est donc déclaré licite.

## 4. Portée et enseignements de la décision

### a. Une clarification du cadre de licéité

Cet arrêt présente l'intérêt de consolider et de systématiser les critères permettant de valider un dispositif de géolocalisation à des fins de contrôle du temps de travail. Il s'inscrit dans la continuité des positions adoptées par la CNIL dans ses délibérations successives sur la géolocalisation des véhicules et des personnes, tout en apportant une consécration jurisprudentielle de premier rang à ces exigences.

La décision est également cohérente avec la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme relative à la surveillance des salariés, qui exige que toute ingérence dans la vie privée soit nécessaire, proportionnée et encadrée par des garanties suffisantes.

b. Les obligations procédurales ne sont pas à négliger

Si la Cour s'est principalement prononcée sur les conditions de fond de la licéité, il convient de rappeler que tout dispositif de géolocalisation doit également respecter des obligations procédurales et formelles : information préalable des salariés et des représentants du personnel s'ils existent, déclaration ou analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD), respect des durées de conservation limitées, et désignation d'un délégué à la protection des données (DPO) le cas échéant.

Le non-respect de ces formalités, indépendamment de la réunion des conditions de fond, peut rendre le dispositif illicite et priver l'employeur de la possibilité d'utiliser les données ainsi collectées à titre de preuve.

c. Implications pratiques pour les employeurs

Cette décision appelle à la vigilance des employeurs qui entendent recourir à la géolocalisation pour contrôler le temps de travail de leurs salariés mobiles. Avant toute mise en œuvre, il leur appartient de conduire une analyse rigoureuse portant sur :

- Le degré réel d'autonomie accordé aux salariés dans l'organisation de leur travail.
- L'existence ou l'inexistence d'alternatives moins intrusives permettant un décompte fiable des heures.
- La proportionnalité des données collectées au regard des finalités poursuivies — en l'occurrence, le fait de relever la localisation toutes les dix secondes pourrait, selon les circonstances, être jugé excessif si une fréquence moins soutenue suffisait à atteindre l'objectif.

## Conclusion

Cet arrêt marque une étape importante dans la définition du cadre juridique applicable à la géolocalisation des salariés à des fins de gestion du temps de travail. En subordonnant la licéité d'un tel dispositif à l'absence de liberté organisationnelle des salariés et à l'inexistence d'un moyen de contrôle alternatif adéquat, la Cour de cassation garantit un équilibre entre les impératifs légitimes de l'employeur et la protection des droits fondamentaux des travailleurs.