

## RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

### Trahi par son GPS

Rosier, Karen

*Published in:*  
Bulletin Social

*Publication date:*  
2007

*Document Version*  
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

*Citation for pulished version (HARVARD):*  
Rosier, K 2007, 'Trahi par son GPS' *Bulletin Social*, Numéro 377, p. 16.

#### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

#### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

# Trahi par son GPS

*Détourné de leur fonction première, les systèmes de navigation GPS sont désormais utilisés par certains employeurs pour établir les manquements de leurs employés. Que ce soit pour apporter la preuve d'un irrespect flagrant du code de la route<sup>1</sup>, ou pour démontrer que le travailleur se trouve à un endroit où il ne devrait pas être, ce recours au GPS pose la question de l'admissibilité à titre de preuve des pièces relatives aux relevés GPS.*

Le Tribunal du travail de Liège a, dans un jugement du 16 mai 2007<sup>2</sup>, rappelé, de manière fort lapidaire, les règles et principes encadrant la surveillance des travailleurs par des systèmes de monitoring associés au système de navigation GPS. Dans cette affaire, l'employeur avait eu recours au relevé du GPS pour apporter la preuve de l'existence de contact entre son employé et une entreprise concurrente.

Au terme d'une motivation sommaire, le Tribunal a considéré 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. Le Tribunal se base sur le fait que, d'une part, aucune CCT n'impose l'accord du travailleur pour le contrôle des données générées par l'utilisation d'un GPS<sup>3</sup>, et d'autre part, 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.

La question qui pourrait susciter davantage de développements est celle de savoir si le consentement préalable de l'employé n'était pas, dans cette hypothèse, nécessaire ou, à tout le moins, si l'employé avait été informé du traitement éventuel de son GPS à des fins de contrôle. Il nous faut préciser<sup>4</sup> qu'en prenant connaissance des données générées par l'utilisation de systèmes de navigation GPS sur des véhicules de service, l'employeur traite des données qui non seulement constituent des données à caractère personnel au sens de l'article 1, §1 de la loi du 8 décembre 1992<sup>5</sup>, mais également des données de localisation au sens de l'article 2, 7<sup>o</sup> de la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques<sup>6</sup>. Il ressort de ces deux lois que le traitement de telles données ne peut en aucun cas se faire au détriment des droits et libertés fondamentaux de la personne concernée qui peut prétendre à une protection de sa vie privée<sup>7</sup>.

Si, dans l'affaire tranchée par le Tribunal du travail de Liège, le contrôle de l'employeur réalisé par le truchement du GPS mis à disposition de ses employés pouvait éventuellement être considéré comme légitime et proportionné dans la mesure où il est apparu comme ponctuel et justifié par des indices faisant soupçonner des abus de la part de son employé, le Tribunal ne se prononce cependant pas sur ces questions. On peut également regretter un manque de précision au sujet de l'obligation d'information, le Tribunal mentionnant certes que le défendeur savait que l'enregistrement GPS était possible mais en omettant de vérifier que le travailleur avait été dûment informé, comme requis à l'article 9 de la loi du 8 décembre 1992.

Il existe, à notre connaissance peu de jurisprudence à ce sujet à ce jour<sup>8</sup>, mais nous ne doutons pas que la question de la recevabilité des preuves recueillies à propos de l'utilisation du GPS fera parler d'elle.

■ Karen Rosier  
Assistante aux FUNDP et au CRID  
Avocate au barreau de Namur  
& Joachim Colot

<sup>1</sup> C. Trav. Bruxelles, 20 décembre 2001, R.G. 42.101, [www.cass.be](http://www.cass.be).

<sup>2</sup> Trib. Trav. Liège, 16 mai 2007, R.G. 358.538, [www.cass.be](http://www.cass.be).

<sup>3</sup> Le Tribunal précise seulement que le travailleur savait que l'enregistrement était possible, mais il n'est pas certain que celui-ci était au courant des différentes utilisations possibles de ces enregistrements.

<sup>4</sup> Commission de la protection de la vie privée, Avis n°12/2005 du 7 septembre 2005 concernant 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, [www.privacy.fgov.be](http://www.privacy.fgov.be).

<sup>5</sup> Loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

<sup>6</sup> Voyez à cet égard l'avis 12/2005 de la Commission de la Protection de la Vie Privée, *op.cit.*

<sup>7</sup> Voir notamment les art. 4 et 5 de la loi du 8 décembre 1992 ainsi que l'art. 123 de la loi du 13 juin 2005.

<sup>8</sup> C. Trav. Bruxelles, 18 novembre 2004, R.G. 45.138, [www.cass.be](http://www.cass.be).

## Votre courrier...

*N'hésitez pas à faire parvenir*

*vos questions et commentaires à*

*Claire Van Grundelbeke, assistante  
d'édition.*

*Vos questions doivent porter sur des  
sujets d'ordre juridique d'intérêt*

*général (c'est-à-dire susceptibles  
d'engendrer une réponse publiable*

*comme telle dans le Bulletin*

*Social).*

*[courrier@lebulletin.be](mailto:courrier@lebulletin.be)*

*Tél. : +32 10 39 00 73*

*Fax : +32 10 39 00 01*