



INFORMATION relative à l'avis de l'avocat général

Dans les pourvois et requêtes dont est saisie la Cour de cassation, l'avocat général rend des avis dans l'intérêt de la loi et du bien commun. Il éclaire la Cour sur la portée de la décision à intervenir.

N° X2418976	
Décision attaquée : 25 avril 2024 de la cour d'appel de Lyon	

La fédération Sud Est des activités postales et des télécommunications C/ La société Mediaposte	
Emmanuelle Wurtz, premier avocat général	AVIS de l'avocat général

1- FAITS ET PROCÉDURE

Le pourvoi dont vous êtes saisis par la Fédération Sud Est des activités postales et des télécommunications pose une nouvelle fois la question de la licéité de l'utilisation d'un système de géolocalisation des distributeurs d'imprimés publicitaires et de journaux gratuits, pour assurer le contrôle de la durée de leur travail.

La formation restreinte initialement saisie du pourvoi contre l'arrêt du 25 avril 2024 [1](#), a prononcé le renvoi devant votre formation mixte de sections pour approfondir « *la question de la licéité d'un système de contrôle des salariés par géolocalisation en considération de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, et notamment de son arrêt du 14 mai 2019 (Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), aff. 55/18, point 60) duquel il résulte que les États membres doivent imposer aux employeurs l'obligation de mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur.* ».

A titre liminaire, je partage l'avis de madame le conseiller rapporteur et pour les différents motifs qu'elle expose, sur le rejet des troisième à cinquième branches du premier moyen, du deuxième moyen et du quatrième moyen, lesquels sont fondés, pour l'essentiel, sur des défauts de réponse à conclusions et omissions de se référer à des pièces versées par le syndicat.

Je réserverai donc mon avis sur les deux premières branches du premier moyen et sur le troisième moyen.

S'agissant du premier moyen, le pourvoi reproche à la cour d'appel d'avoir estimé que l'autonomie des salariés en cause est très relative ; que le dispositif critiqué est transparent et fiable; qu'il ne porte pas atteinte à la vie privée du salarié ni à sa liberté d'aller et venir et qu'il est proportionné au but recherché en ce qu'il n'est utilisé que pendant la phase de distribution pendant laquelle il échappe à tout suivi hiérarchique;

- qu'en statuant ainsi, après avoir relevé que les distributeurs disposaient d'une autonomie réduite au choix des horaires de travail sur la journée, ce dont il résultait qu'ils disposaient d'une liberté dans l'organisation de leur travail, de sorte que le contrôle de sa durée par géolocalisation n'était pas justifié, la cour d'appel a violé l'article L.1121-1 du code du travail (1^{ère} branche);

- qu'en statuant ainsi, la cour d'appel s'est déterminée par des motifs inopérants pris des conséquences du système de géolocalisation, quand sa liceité dépendait uniquement du point de savoir si les salariés disposaient ou non d'une liberté dans l'organisation de leur travail, la cour d'appel a encore violé l'article L.1121-1 du code du travail (2^{ème} branche).

S'agissant du troisième moyen, le pourvoi reproche à la cour d'appel d'avoir retenu, en substance, que la pré-quantification du temps de travail en vigueur avant la mise en place de DISTRIO est insuffisante et ne subsiste qu'en parallèle et en complément de l'outil en cause; qu'un dispositif auto-déclaratif qu'il soit manuel ou informatique ne permet pas un contrôle du temps de travail effectif du salarié, ni de garantir le respect des temps de repos, des durées maximales du travail, de l'interdiction du travail de nuit et du dimanche ; qu'un système par comptes-rendus ou par sondages ne serait pas plus efficaces sur le plan du contrôle de la durée effective du travail ; que l'accompagnement en tournée d'un responsable hiérarchique engendrerait des coûts considérables ; que le dispositif de badgeuse avec géolocalisation ne permet pas, faute de « *suivi longitudinal* » de déterminer l'heure de fin de distribution lorsque le salarié oublie de le déclarer sur son boîtier; qu'elle en conclut que « *compte tenu de sa spécificité, le contrôle de l'activité de distribution des salariés ne peut être effectué que par le biais de la géolocalisation* » et que « *le dispositif litigieux permet de garantir le paiement de toutes leurs heures de travail, le respect des durées et amplitudes maximales de travail, de l'interdiction du travail de nuit, de l'interdiction du travail le dimanche ainsi que des temps de repos* » ; que « *la possibilité d'un contrôle satisfaisant par un autre moyen n'est pas établie* ».

- qu'en se déterminant ainsi, par des motifs dont il résultait seulement l'efficacité du dispositif litigieux et la moindre efficacité des dispositifs concurrents, la cour d'appel qui n'a pas caractérisé que le contrôle de la durée de travail des salariés ne pouvait pas être fait par un autre moyen, fût-il moins efficace que la géolocalisation, a violé l'article L.1121-1 du code du travail.

2 - DISCUSSION

Pour répondre aux moyens, la chambre devra s'appuyer sur les principes dégagés par le droit de l'Union sur les modalités de l'obligation de l'employeur de mesurer le temps de travail effectif des travailleurs pour des enjeux de santé et sécurité (2.2). Ces principes sont à combiner avec les règles issues des décisions de la CNIL et de votre propre jurisprudence et celle du Conseil d'Etat, relatives au contrôle des salariés par un système de géolocalisation (2.3).

A travers ce pourvoi, vous préciserez la nature du contrôle que vous entendez exercer sur les décisions des juges quant à l'appréciation de la notion d'autonomie des travailleurs et quant à l'évaluation de la licéité d'un dispositif de géolocalisation au regard du risque d'intrusion qu'il présente dans la vie privée des salariés (2.4).

Mais à titre liminaire, il convient de rappeler quelques éléments de contexte accompagnés de données sociales et économiques sur le secteur de la distribution de prospectus (2.1).

2-1 La distribution de prospectus, un secteur d'activité dont le modèle économique a subi des bouleversements :

Aux termes de la nomenclature des professions et catégories professionnelles de l'INSEE, les coursiers, livreurs, distributeurs à domicile sont des « *personnes qui effectuent des petites livraisons de marchandises (colis, courriers, prospectus, repas individuels, etc) généralement en deux roues ou à pied.* » ²

Au sein de MEDIAPOST, filiale de la branche Services-Courriers-Colis du groupe La Poste, le distributeur assure le « *chargement, la préparation et/ou la distribution en boîtes aux lettres ou en dépôt, de documents de toute nature et d'échantillons, sur les secteurs géographiques qui lui sont confiés. Il est responsable de la qualité de sa distribution et du respect des délais indiqués dans la feuille de route* » ; il réceptionne les documents à distribuer et les éléments nécessaires à l'accomplissement de sa mission (notamment feuille de route); il réalise si besoin l'assemblage manuel des documents à distribuer en fonction des indications qui lui sont transmises ; il effectue la distribution en boîtes aux lettres dans les délais indiqués et dans le respect des procédures de distribution sur le secteur géographique qui lui est affecté ; il utilise le boîtier d'enregistrement du temps de travail ; il remet les reliquats de distribution à son responsable et réalise un compte-rendu ; il respecte les consignes de sécurité ; il transmet à sa hiérarchie les observations permettant d'optimiser la distribution. ³

Or, le modèle économique des entreprises de distribution de prospectus a été fortement affecté par le passage d'un système de distribution physique à un mode numérique, pour une activité par ailleurs très dépendante des budgets publicitaires de la grande distribution, avec une tendance de fond à limiter le prospectus.

Le dispositif issu de la loi du 22 août 2021 dite Climat et résilience, faisant suite à une proposition de la Convention citoyenne pour le climat, a en outre contribué à la diminution de cette activité, voire généré des liquidations judiciaires dans le secteur.

En effet, par décret 2022-764 du 2 mai 2022, a été posé un principe d'interdiction de la distribution d'imprimés publicitaires « *non adressés* », en l'absence d'une mention expresse et visible sur la boîte aux lettres « *Oui Pub* ».

L'objectif de cette expérimentation qui a pris fin le 1^{er} mai 2025 était « *d'évaluer les effets d'une inversion de la logique du « Stop pub » en termes de gaspillage issu des supports publicitaires jetés sans être lus par leurs destinataires et en comparant les impacts par rapport aux publicités numériques (conséquences environnementales et socio-économiques)* » ⁴.

Plusieurs milliers d'emploi ont été directement ou indirectement impactés, alors que ce secteur professionnel recrute des personnes au profil « *souvent fragiles, de niveau de*

qualification généralement faible » qui travaillent « majoritairement en contrat à durée indéterminée à temps partiel et à 50 % pour deux employeurs ». ⁵

Aux termes de l'évaluation du dispositif expérimental, il est noté que plus de 20 % de ces emplois sont occupés par des travailleurs âgés de plus de 60 ans lesquels cherchent un complément de retraite ; que ces temps partiels correspondent en moyenne à 18,5 heures par semaine pour une rémunération brute inférieure à 900 euros ⁶.

Le métier de distributeur, ne requérant aucun diplôme, il est en effet souvent exercé par des personnes éloignées de l'emploi et en précarité.

2-2 La mesure du temps de travail en droit de l'Union : notion de système objectif, fiable et accessible :

Aux termes de la directive 2003/88 du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, les Etats membres « *prennent les mesures nécessaires* » pour faire en sorte que le travailleur bénéficie des droits qui y sont garantis s'agissant des durées maximales de travail, des prescriptions de repos journalier et hebdomadaire.

Dans une décision du 14 mai 2019 ⁷, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a dit pour droit que cette directive s'oppose à une réglementation d'un Etat membre qui n'impose pas aux employeurs l'obligation d'établir un système permettant de mesurer la durée journalière du temps de travail effectué par chaque travailleur.

Pour se prononcer ainsi, la Cour vise les articles 3,5 et 6 de la directive du 4 novembre 2003, lus à la lumière de l'article 31 paragraphe 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE ⁸, ainsi que des articles 4 paragraphe 1, 11 paragraphe 3, et 16 paragraphe 3 de la directive 89/91/CEE du 12 juin 1989 concernant l'amélioration de la santé et sécurité au travail.

Outre le rappel de l'obligation de l'employeur de contrôler le temps de travail journalier de chaque travailleur pour assurer les périodes minimales de repos ⁹ et empêcher tout dépassement de la durée maximale hebdomadaire, telles que prescrites par la directive de 2003 ¹⁰, cette décision est majeure en ce qu'elle précise quelles sont les modalités du contrôle du temps de travail propres à assurer le respect de ces durées.

Elle introduit en effet la notion de « *système objectif, fiable et accessible* » dont les modalités concrètes sont laissées à la marge d'appréciation des Etats. Une exigence est néanmoins posée : les mesures mises en oeuvre ne doivent pas être susceptibles de vider de leur substance les droits consacrés aux travailleurs sur ce point par les textes de l'Union, lesquels constituent une règle de droit social revêtant une importance particulière.

A ce titre, la détermination objective et fiable du nombre d'heures de travail quotidien et hebdomadaire, ainsi que leur répartition dans le temps est indispensable pour garantir l'effet utile des droits en cause et permettre aux organes tels que l'inspection du travail d'exercer leur contrôle.

L'instauration d'un tel système participe en outre de l'objectif poursuivi par la directive cadre de 1989 de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

La Cour rappelle néanmoins que les modalités concrètes peuvent prendre en considération les particularités propres à certains secteurs d'activité et les spécificités de certaines entreprises.

Dans l'affaire espagnole ci-dessus soumise à la CJUE, l'entreprise n'utilisait aucun système d'enregistrement du temps de travail effectif réalisé par les travailleurs, mais se contentait d'une application informatique qui permettait d'enregistrer exclusivement les absences pour une journée entière ou des vacances. Le droit espagnol ne prévoyait en effet la tenue d'un registre que pour les travailleurs à temps partiel et les travailleurs mobiles.

Aux termes de ces conclusions, l'avocat général Giovanni Pitruzzella relève que la juridiction de renvoi fait part de ses doutes sur la conformité de la position de la Cour suprême espagnole au droit de l'Union, position selon laquelle la tenue d'un tel registre impliquerait le traitement des données personnelles du travailleur, avec les risques d'une ingérence indue de l'entreprise dans la vie privée de celui-ci. Or, la juridiction de renvoi considère au contraire qu'un système d'enregistrement du temps de travail journalier est le seul moyen de vérifier les éventuels dépassements des limites maximales prévues pendant la période de référence. Ecarter un tel dispositif aurait donc pour conséquence pratique de priver les travailleurs et leurs représentants d'un moyen de preuve essentiel pour démontrer que leur prestation a dépassé le temps de travail normal, le contrôle du respect des durées maximales devenant dépendant du bon vouloir de l'employeur [11](#).

L'avocat général poursuit en précisant que si le travailleur peut recourir aux témoignages ou autres éléments tels que des courriels, l'efficacité de ces moyens de preuve « *souffre de la situation de faiblesse du travailleur dans la relation de travail et donc de la possible réticence des collègues à témoigner contre l'employeur par peur de mesures de rétorsions* » ; l'absence de données objectives sur la durée de sa journée le prive donc d'un indice probatoire essentiel et « *affaiblit de façon significative les droits d'information et la fonction de contrôle des représentants syndicaux des travailleurs* ».

Il fait valoir en outre que s'agissant de l'atteinte aux droits fondamentaux relatifs au traitement des données personnelles qui résulterait de l'introduction d'un système de mesure du temps de travail, la Cour de justice a eu l'occasion de préciser que le droit de l'Union ne fait pas obstacle à une réglementation nationale qui impose la mise à disposition d'un tel registre à l'autorité nationale compétente en matière de contrôle des conditions de travail pour lui en permettre la consultation immédiate [12](#).

En effet, aux termes de sa décision du 30 mai 2013, la CJUE précise que la licéité des traitements de données personnelles est subordonnée à la poursuite de « *finalités déterminées, explicites et légitimes, ainsi qu'adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités* » ; qu'un tel traitement est licite s'il est nécessaire au respect d'une obligation légale à laquelle est soumis le responsable de traitement ou s'il est nécessaire à l'exécution d'une mission d'intérêt public ; qu'il incombe à la juridiction de renvoi de vérifier que les données personnelles figurant dans un registre du temps de travail sont collectées afin d'assurer le respect de la réglementation relative aux conditions de travail et que le traitement de ces données est nécessaire au respect d'une obligation légale à laquelle est soumis l'employeur, ainsi qu'à l'exécution des missions de contrôle confiées à l'autorité nationale compétente ; qu'en ce qui concerne l'obligation de l'employeur de fournir à ladite autorité nationale un accès immédiat au registre du temps de travail, il ressort de la

jurisprudence de la Cour qu'une telle obligation peut s'avérer nécessaire si elle contribue à une application plus efficace de la réglementation en matière de conditions de travail [13](#).

La Cour conclut et dit pour droit que « *les articles 6, paragraphe 1, sous b) et c), ainsi que 7, sous c) et e), de la directive 95/46 doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui impose à l'employeur l'obligation de mettre à la disposition de l'autorité nationale compétente en matière de surveillance des conditions de travail le registre du temps de travail afin d'en permettre la consultation immédiate, pour autant que cette obligation est nécessaire aux fins de l'exercice par cette autorité de ses missions de surveillance de l'application de la réglementation en matière de conditions de travail, notamment, en ce qui concerne le temps de travail* . ».

Dans cette affaire portugaise soumise à la Cour, les travailleurs enregistraient leur temps de travail en insérant une carte magnétique dans une pointeuse placée dans les locaux d'un magasin situé à côté de l'établissement en cause ; le registre n'était donc pas accessible à n'importe quel travailleur de l'entreprise et de l'établissement et son accès était réservé à la personne disposant d'un accès informatique, à savoir le responsable régional ou la structure centrale des ressources humaines.

Si la CJUE n'a pas eu à se prononcer spécifiquement sur la licéité d'un système de géolocalisation pour mesurer le temps de travail journalier, ces deux décisions de 2013 et 2019 sont de nature à éclairer la chambre sur cette question de l'articulation des droits conférés aux travailleurs tant par la directive de 2003 sur le temps de travail que par celle de 1995 sur le traitement des données personnelles, abrogée par le règlement UE 2016/679 du parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016.

2-3 Les conditions du contrôle par géolocalisation :

Les outils de contrôle de la durée du travail, tels que la vidéo-surveillance, les données biométriques, les logiciels-espions, la géolocalisation sont susceptibles de constituer de véritables intrusions dans la vie privée des salariés et atteindre leur liberté d'aller et venir. Les entreprises doivent donc être particulièrement vigilantes dans leur utilisation.

Mais certains modes d'organisation de l'activité professionnelle rendent délicate l'articulation des contraintes de contrôle du temps de travail effectif et de protection de la sécurité des salariés avec le respect de leur vie privée.

A ce titre, au regard de la grande spécificité du mode d'activité des distributeurs de prospectus, notamment en itinérance et en temps partiel modulé, le contrôle du temps de travail effectif de ces salariés a donné lieu à du contentieux et à la fixation des principes suivants, tant par la chambre sociale, que par le Conseil d'Etat :

Ne garantit pas un système de contrôle conforme aux exigences de l'article L.3171-4 du code du travail :

- la quantification préalable et théorique des temps de travail par la convention collective du 9 février 2004 [14](#),
- la seule production des feuilles de route contresignées par l'employeur et le salarié [15](#),

Par ailleurs, la mise en place par l'employeur d'un système de géolocalisation des salariés doit, à la lumière de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme sur le respect de la vie privée et du Règlement du parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 sur la protection des données personnelles, répondre aux conditions suivantes :

- une absence de liberté dans l'organisation de travail : un système de contrôle contraignant et permanent du salarié étant en effet incompatible avec une indépendance dans l'organisation de son travail [16](#);
- un principe de subsidiarité : l'employeur devant privilégier le mode de contrôle le plus respectueux de la vie privée du salarié et ne recourir à la géolocalisation qu'à défaut d'autres possibilités [17](#), fussent-elles moins efficaces [18](#);
- un principe de proportionnalité du dispositif au regard du but recherché, avec des garanties adéquates et suffisantes contre les abus [19](#). Sur ce point, dans son arrêt du 13 décembre 2022, la CEDH a rappelé la méthodologie de mise en balance des intérêts en cause, telle que fixée dans les arrêts Barbulescu concernant le contrôle de la correspondance et des communications du salarié et Lopez Ribalda sur les mesures de vidéo surveillance, transposable à la géolocalisation du véhicule du salarié dans un but de contrôle des dépenses découlant de son utilisation [20](#).

Enfin, si les dispositifs de contrôle du salarié ne sont plus soumis à une autorisation préalable de la CNIL [21](#), lorsqu'elle est saisie de plaintes, cette dernière s'attache à rappeler le principe de minimisation selon lequel les données collectées doivent être « *adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire* » au regard de la finalité recherchée. Dans une délibération du 19 décembre 2024, elle a ainsi sanctionné une entreprise qui avait installé un logiciel espion sur les ordinateurs de salariés, afin d'évaluer leur productivité et contrôler leur temps de travail. Elle a considéré que ce dispositif qui aboutissait à « *une surveillance quasi permanente et disproportionnée des salariés et de leur activité* » constituait une atteinte à leur vie privée [22](#).

Dans une récente décision, le Conseil d'Etat, s'agissant de salariés ne travaillant pas selon le même horaire collectif, a validé le décompte du temps de travail effectué par un logiciel affichant par défaut et par anticipation les heures supposées réalisées par le salarié, dès lors qu'il garantit un système de correction des discordances possibles avec le nombre d'heures réellement effectuées, pour chaque jour et chaque semaine, dans un délai bref délai : « 5. *A ce titre, en particulier, lorsque l'employeur choisit de recourir, aux fins de décompte des heures accomplies, à un outil informatique comportant pour chaque salarié ses heures de travail anticipées, le système qu'il met en œuvre doit garantir que les éventuelles discordances entre le nombre d'heures anticipé et le nombre d'heures effectivement accomplies soient assurées d'être corrigées pour chaque jour et chaque semaine de travail. Si la brièveté du délai selon lequel cette correction est effectuée participe du caractère objectif, fiable et accessible du système mis en œuvre, la circonstance, inhérente à un tel système, que, dans l'intervalle, le nombre d'heures mentionné, qui ne figure qu'à titre provisoire dans l'outil informatique, puisse ne pas correspondre au nombre d'heures effectivement accomplies ne saurait, par elle-même, conduire à le regarder comme ne présentant pas les garanties d'objectivité, de fiabilité et d'accessibilité requises.* » [23](#).

2.4 Réponses aux moyens :

- 2.4.1 Sur le premier moyen, en ses deux premières branches réunies :

Ce moyen, en ses deux branches, critique l'arrêt en ce qu'il a retenu l'absence d'autonomie des salariés.

Pour mémoire, dans son précédent arrêt du 19 décembre 2018, opposant les mêmes parties au litige, la chambre a, au visa de l'article L.1121-1 du code du travail et de l'article 63° de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978, censuré la cour d'appel, qui pour rejeter la demande de la Fédération, avait retenu que « *la pointeuse mobile, préconisée par celle-ci, qui enregistre non seulement le temps de distribution effective mais également les éventuelles immobilités des distributeurs, le système auto-déclaratif ou le contrôle par un responsable d'enquêtes n'apparaissent pas adaptés au but recherché* ». La chambre a jugé qu'en statuant ainsi « *sans caractériser que le système de géolocalisation mis en œuvre par l'employeur était le seul moyen permettant d'assurer le contrôle de la durée du travail de ses salariés* », la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

C'est donc le critère de subsidiarité du dispositif qui n'avait pas été appliqué.

Dans l'arrêt dont vous êtes saisis ce jour, la cour d'appel a examiné l'organisation et les conditions de travail des distributeurs et relevé que :

- ils se voient attribuer un secteur donné, selon un circuit déterminé;
- ils accomplissent leur mission sous l'autorité d'un responsable local qui leur précise les conditions d'exercice des opérations de distribution;
- l'organisation de leur activité relève des chefs de secteur, avec des phases de préparation et de distribution qui sont pré-quantifiées, avec une feuille de route fixant le trajet de distribution, des imprimés à déposer dans les boîtes aux lettres du parcours avec un délai maximal de distribution;
- l'autonomie ne porte ni sur les documents remis, ni sur leurs destinataires, ni sur la date de distribution, mais est réduite au choix des horaires de travail sur la journée.

Elle a constaté également, que le dispositif en cause est activé et désactivé par une action volontaire du salarié et utilisé uniquement dans la phase de distribution, sans emporter aucune restriction à l'autonomie dont ils disposent dans la définition des horaires.

A la lecture de ces constatations, une forme de contradiction interne émerge mais que la cour d'appel règle en qualifiant l'autonomie des travailleurs de « *très relative* ». C'est ce qui est critiqué par le pourvoi.

Selon le degré de contrôle que vous entendez pratiquer sur cette notion d'autonomie, exclusive de géolocalisation selon votre jurisprudence constante, deux options s'offrent à vous :

- soit vous contrôlez la notion même d'autonomie ou d'indépendance dans l'organisation du travail et considérez, qu'ayant relevé l'existence d'une séquence d'autonomie même minimale des travailleurs dans leur prestation (précisément celle au cours de laquelle le dispositif litigieux est activé), la cour d'appel qui a retenu la liceité du dispositif de géolocalisation, n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations;

- soit vous limitez votre contrôle à la nécessaire caractérisation par les juges de cette autonomie ou non du salarié dans l'organisation de son activité et laissez à leur appréciation souveraine l'existence même de cette autonomie et son degré utile pour admettre ou exclure la géolocalisation (autonomie totale ou partielle). Dans cette hypothèse, vous pourrez alors considérer ici, qu'ayant fait la recherche nécessaire et apprécié cette autonomie sur la prestation de travail prise dans sa globalité, la cour d'appel l'ayant qualifiée de « *très relative* », a pu admettre la licéité du dispositif de géolocalisation.

Pour ma part, je suis favorable à la deuxième option pour les motifs suivants :

- la notion d'autonomie n'est pas une qualification juridique et relève des éléments de fait et de preuves produits devant les juges du fond;

- votre jurisprudence depuis l'arrêt de principe de 2011 s'attache d'abord à la caractérisation nécessaire à effectuer par les juges du fond sur ce point, dès lors que vous avez posé cette condition de principe pour admettre la licéité ou pas de la géolocalisation.

A ce titre, madame l'Avocate générale Berriat, dans son avis sous votre arrêt du 19 décembre 2018, précisait au sujet de la règle posée en 2011 :

« Cet arrêt n'a bien évidemment pas pour conséquence d'interdire la géolocalisation dans tous les cas où les salariés échappent à un travail posté soumis à la surveillance constante de l'employeur puisque, par hypothèse, si celui-ci met en oeuvre une géolocalisation des salariés, c'est parce que ces derniers ne se trouvent pas constamment à portée de vue. Mais il vise à éviter que la géolocalisation soit en contradiction avec un contrat de travail dans lequel le pouvoir de direction de l'employeur se manifesterait par l'assignation des objectifs à atteindre, sans précision sur les moyens d'y parvenir. Et il revient au juge du fond d'analyser les conditions de travail du salarié afin d'apprécier si la liberté dont il dispose est compatible avec les restrictions à sa liberté résultant des conditions de mise en oeuvre de la géolocalisation ».

Je suis donc au rejet de ce moyen.

AVIS DE REJET

- 2.4.2 sur le troisième moyen :

A l'appui du moyen, il est invoqué votre jurisprudence relative au principe de subsidiarité du dispositif de géolocalisation, selon lequel les juges doivent « *rechercher si le système de géolocalisation mis en oeuvre par l'employeur était le seul moyen permettant d'assurer le contrôle de la durée du travail de ses salariés* » [24](#).

Ce principe de subsidiarité est associé à une recherche de proportionnalité au but recherché, en application des dispositions de l'article L.1121-1 du code du travail : il s'agit de s'assurer que le même objectif ne peut pas être atteint par un outil moins attentatoire à la vie privée, fût-il moins efficace, comme l'a précisé le Conseil d'Etat puis votre chambre.

C'est l'opposition que fait le professeur B. Bossu, s'agissant de la géolocalisation, entre « *l'objectif maximal en l'état de la technologie et l'objectif acceptable dans une société qui considère que la vie privée est un droit fondamental* ».

Comme le suggérait madame la rapporteure publique dans l'affaire société Odéolis qui a donné lieu à l'arrêt du 15 décembre 2017 du Conseil d'Etat, il s'agit de démontrer « *qu'aucun autre outil ne permet d'atteindre un niveau satisfaisant de contrôle au regard des besoins légaux de l'employeur, même si ce degré satisfaisant n'est, par rapport à l'infailibilité de la géolocalisation, qu'un optimum dégradé [...] le contrôle de proportionnalité s'effectue au regard de l'objectif acceptable à atteindre dans une société démocratique et non au regard de l'objectif maximal atteignable en l'état de la technologie* . » [25](#)

Le pourvoi vous invite à maintenir votre ligne jurisprudentielle stricte sur ce point et à censurer les motifs de l'arrêt qui, selon le moyen, s'est déterminé « *par des motifs dont il résultait seulement l'efficacité du dispositif de géolocalisation mis en place par l'employeur, mis en balance avec la moindre efficacité de dispositifs concurrents* » [26](#).

Au delà du respect des exigences de l'article L.1121-1 du code du travail, vous aurez à nouveau à déterminer la profondeur du contrôle que vous entendez réaliser sur les décisions des juges du fond :

- sur la détermination de l'outil permettant d'effectuer un contrôle fiable et objectif du temps de travail, au sens de la jurisprudence européenne issue de l'arrêt du 14 mai 2019;
- sur le contrôle de proportionnalité qu'ils opèrent entre le caractère intrusif de l'outil et l'objectif recherché.

Or, en l'espèce, la cour d'appel a longuement motivé son arrêt en faisant les vérifications que votre propre jurisprudence et que les dispositions de l'article L.1121-1 du code du travail imposent.

En effet, après avoir écarté plusieurs dispositifs de mesure du temps de travail jugés insuffisants au regard de votre propre jurisprudence et des exigences de l'article L.3171-4 du code du travail [27](#), elle a retenu que :

*« Compte tenu de sa spécificité, le contrôle de l'activité de distribution des salariés ne peut être effectué **que par le biais de la géolocalisation**. DISTRIO permet de garantir le paiement de toutes leurs heures de travail, le respect des durées et amplitudes maximales de travail, de l'interdiction du travail de nuit, de l'interdiction du travail le dimanche ainsi que des temps de repos. **La possibilité d'un contrôle satisfaisant par un autre moyen n'est pas établie**. »*

Ainsi et contrairement à ce que prétend le pourvoi, la cour d'appel ne s'est pas bornée à relever la moindre efficacité des autres dispositifs, mais a relevé que la géolocalisation, compte de la nature des activités des distributeurs, était le seul outil propre à remplir les conditions d'objectivité et de fiabilité imposées par la loi et le règlement pour donner un effet utile au droit fondamental du salarié au respect des durées du travail.

En outre, elle a relevé que :

« Une fois désactivé, le boîtier DISTRIO ne capte ni n'émet aucun signal de sorte qu'il n'enregistre que le temps de travail, qu'il n'y a pas de suivi du salarié pendant ses déplacements personnels, que l'employeur ignore le lieu où se trouve celui-ci pendant son temps de pause. [...] Les parcours du salarié ne sont pas enregistrés par Mediapost mais par un tiers de confiance et ainsi les distributeurs ne peuvent pas être suivis en direct. La

visualisation du temps de parcours n'est pas systématique, mais n'intervient qu'en cas de discussion sur le temps réellement travaillé. Ce n'est qu'en cas de dépassement supérieur à 5% du temps enregistré par rapport au temps planifié sur l'ensemble des tournées réalisées par le distributeur sur une semaine, qu'une discussion s'instaure sur le temps réellement travaillé de sorte que DISTRIO n'instaure pas une surveillance permanente des distributeurs. »

Ce faisant, elle a exercé le contrôle de proportionnalité exigé par l'article L.1121-1 du code du travail en mettant en balance, d'une part le caractère intrusif de l'outil mais les garanties offertes pour le limiter et éviter une surveillance permanente sanctionnée par la CNIL et d'autre part, l'objectif recherché de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, obligation légale assignée à l'employeur.

Ce faisant et sans qu'il soit nécessaire de poser une question préjudicielle à la CJUE comme le suggère la Fédération, elle a légalement justifié sa décision.

AVIS DE REJET

¹ Prononcé sur renvoi après une première cassation .

² Profession 64B3, PCS 2020 Insee; <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/pcs2020/profession/64B3>

³ Fiche métier Distributeur par le groupe La Poste
<https://www.laposterecrute.fr/fichemetier/distributeur-1>

⁴ <https://www.ecologie.gouv.fr/politiques-publiques/lexperimentation-oui-pub>

⁵ Evaluation socio-économique de l'expérimentation « Oui Pub » page 26 .

⁶ Selon les sources Mediaposte.

⁷ CJUE, 14 mai 2019, aff. C-55/18; <https://infocuria.curia.europa.eu/tabs/document?source=document&text=&docid=214043&pageIndex=0>

⁸ Charte à laquelle le traité de l'Union européenne reconnaît la même valeur juridique que les traités.

⁹ Onze heures consécutives chaque période de vingt quatre heures et au cours de chaque période de sept jours, une période minimale de repos sans interruption de vingt quatre heures.

¹⁰ Un plafond de quarante-huit heures pour la durée moyenne hebdomadaire de travail.

¹¹ Paragraphe 23 et 24 des conclusions.

¹² Arrêt du 30 mai 2013, Worten, C-342/12 ; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX:62012CJ0342>

¹³ Points 34 à 36 de la décision.

¹⁴ [Soc. 16 juin 2010, n° 08-42.758](#)

¹⁵ [Soc. 24 septembre 2014, n° 13-10.367](#)

¹⁶ [Soc.3 novembre 2011, n° 10-18.036](#) ; [Soc.18 janvier 2018, n° 16-20.618](#) ; [Soc. 25 septembre 2024, n° 22-22.851](#)

¹⁷ [Soc. 16 décembre 2020, n° 19-10.007](#)

¹⁸ Conseil d'Etat, 15 décembre 2017, n° 403776 ; [Soc. 19 décembre 2018, n° 17-14.631](#)

¹⁹ Soc. 3 novembre 2011, précité ; CEDH, 2 septembre 2010, n° 35623/05 ; CEDH, 13 décembre 2022, n° 26968/16

²⁰ CEDH, 13 décembre 2022, précité .

²¹ Loi n° 2018-493 du 20 juin 2018, article 11.

²² Délib, CNIL, SAN 2024-021, 19 décembre 2024

²³ CE, 17 avril 2025, n° 492418

²⁴ [Soc. 20 mars 2024, n° 22-13.129](#)

²⁵ Conclusions Aurélie Bretonneau, CE 15 décembre 2017, n° 402776.

²⁶ Mémoire ampliatif page 49.

²⁷ Préquantification du temps de travail , dispositif auto-déclaratif, accompagnement en tournée d'un responsable hiérarchique, badgeuse enregistrant les données de géolocalisation des débuts et fins de tournées .