

Géolocaliser les travailleurs : une piste à suivre ?

Les nouvelles technologies et techniques de communication apportent leur lot de nouveautés. Le GSM n'apparaît déjà plus comme un outil nouveau et, depuis quelque temps, les systèmes de navigation par satellite permettent d'arriver plus rapidement à bon port. Le système européen de GPS (Global Positioning System) sera bientôt opérationnel; par rapport à son concurrent américain, conçu à des fins militaires, il présente la caractéristique essentielle d'avoir un objectif civil. Faut-il régulariser l'usage du GPS et quelle sera son incidence sur les exportateurs ?

La combinaison du GSM et du GPS permet à un employeur de connaître instantanément et avec précision l'emplacement de «ses» ouvriers, employés, représentants et autres (ci-après travailleur(s)). Ces systèmes pourraient avoir comme conséquence l'ingérence de l'employeur dans la vie privée des travailleurs (protégée par l'article 8 de la C.E.D.H. et l'article 22 de la Constitution).

L'Europe et la Belgique ont-elles réglementé l'usage du GPS dans les relations de travail ?

L'Europe a pris l'initiative. La directive 2002/58/CE du Parlement européen et du Conseil du 12 juillet 2002 concerne le traitement des données à caractère personnel et la protection de la vie privée dans le secteur des communications électroniques. Elle s'applique également aux utilisateurs de services permettant d'enregistrer des données de trafic et de localisation, dans la mesure où l'usage qui en est fait s'inscrit dans le cadre de relations professionnelles.

Le traitement de ces données est confidentiel, sauf exceptions.

Le législateur belge a transposé cette directive dans une récente loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques. Les conditions à respecter par l'employeur pour pouvoir géolocaliser les travailleurs sont au nombre de quatre :

1. l'employeur et le travailleur doivent avoir été informés préalablement par l'opérateur de télécommunications de plusieurs éléments (objectif et durée du traitement, ...);
2. l'employeur et le travailleur doivent donner leur consentement préalable à l'utilisation du système;
3. le traitement des données récoltées ne peut concerner que les actes nécessaires au service fourni et pour la durée nécessaire à ce même service;
4. l'employeur et le travailleur doivent pouvoir retirer leur consentement facilement et gratuitement.

Quelles sont les incidences pour les exportateurs ?

Cette directive et cette loi nationale ont une importance non négligeable pour les exportateurs puisqu'elles fixent les conditions dans lesquelles ceux-ci peuvent géolocaliser notamment les travailleurs.

Prenons le cas d'une société de transports routiers à titre d'exemple. Dans l'hypothèse d'un chargement urgent, voire même d'une livraison urgente, l'employeur branchera son outil de géolocalisation pour vérifier quel est le véhicule le plus proche de l'endroit à atteindre.

Dans ce cas, nul doute que l'économie pourrait être importante pour l'employeur. Celui-ci devra cependant veiller à obtenir préalablement le consentement du travailleur.

Les exportateurs peuvent donc trouver dans les systèmes de géolocalisation des outils performants permettant d'optimiser leur gestion et de réduire certains coûts. Il semble cependant que les premiers résultats de ces nouveaux outils soient pour l'instant sous-estimés par les employeurs.

Didier MATRAY et Gilles CLOSON, MATRAY, MATRAY & HALLET, société civile d'avocats, Liège, Bruxelles, Anvers, Cologne et Paris.