



## L'utilisation de données de kilométrage relevées par GPS sur le véhicule de fonction d'un délégué médical pour le licencié n'a pas emporté violation de la Convention

Dans son arrêt de chambre<sup>1</sup>, rendu ce jour dans l'affaire [Florindo de Almeida Vasconcelos Gramaxo c. Portugal](#) (requête n° 26968/16), la Cour européenne des droits de l'homme dit, par quatre voix contre trois, qu'il y a eu :

**Non-violation de l'article 8 (droit au respect de la vie privée)** de la Convention européenne des droits de l'homme ;

**Non-violation de l'article 6 § 1 (droit à un procès équitable)**

L'affaire concerne le licenciement du requérant sur la base de données recueillies à partir d'un système de géolocalisation installé sur le véhicule que son employeur avait mis à sa disposition afin d'exercer ses fonctions de délégué médical.

La Cour observe tout d'abord que le requérant savait que l'entreprise avait installé un système GPS sur son véhicule dans le but de contrôler les kilomètres parcourus dans l'exercice de son activité professionnelle et, le cas échéant, lors de ses déplacements privés.

Elle note ensuite qu'en ne retenant que les données de géolocalisation concernant le kilométrage parcouru, la cour d'appel de Guimarães a réduit l'ampleur de l'intrusion dans la vie privée du requérant à ce qui était strictement nécessaire au but légitime poursuivi, à savoir le contrôle des dépenses de l'entreprise.

La Cour estime que la cour d'appel de Guimarães a mis en balance de manière circonstanciée le droit du requérant au respect de sa vie privée et le droit de son employeur au bon fonctionnement de l'entreprise, en tenant compte du but légitime qui était poursuivi par l'entreprise, à savoir le droit de veiller au contrôle de ses dépenses. La marge d'appréciation qui revenait à l'État en l'espèce n'a donc pas été dépassée. La Cour en conclut que les autorités nationales n'ont pas manqué à l'obligation positive qui leur incombait de protéger le droit du requérant au respect de sa vie privée.

Un résumé juridique de cette affaire sera disponible dans la base de données HUDOC de la Cour ([lien](#))

### Principaux faits

Le requérant, M. Fernando Augusto Florindo de Almeida Vasconcelos Gramaxo, est un ressortissant portugais, né en 1967 et résidant à Vila Real (Portugal).

Le 7 mars 1994, le requérant fut engagé en qualité de délégué médical par une entreprise pharmaceutique. En raison de la mobilité liée à son travail, l'entreprise lui attribua, entre autres, un véhicule de fonction. L'utilisation du véhicule pour des déplacements privés et en dehors des heures de travail était autorisée par l'entreprise, les kilomètres parcourus à des fins privées devant toutefois

<sup>1</sup> Conformément aux dispositions des articles 43 et 44 de la Convention, cet arrêt de chambre n'est pas définitif. Dans un délai de trois mois à compter de la date de son prononcé, toute partie peut demander le renvoi de l'affaire devant la Grande Chambre de la Cour. En pareil cas, un collège de cinq juges détermine si l'affaire mérite plus ample examen. Si tel est le cas, la Grande Chambre se saisira de l'affaire et rendra un arrêt définitif. Si la demande de renvoi est rejetée, l'arrêt de chambre deviendra définitif à la date de ce rejet.

Dès qu'un arrêt devient définitif, il est transmis au Comité des Ministres du Conseil de l'Europe qui en surveille l'exécution. Des renseignements supplémentaires sur le processus d'exécution sont consultables à l'adresse suivante : <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/execution>.

faire l'objet de leur remboursement. L'entreprise mit en place une procédure aux fins de la gestion des frais afférents aux déplacements professionnels des employés. Suivant cette procédure, tous les délégués médicaux devaient consigner, à l'aide d'une application informatique, leurs activités journalières, hebdomadaires et mensuelles, les visites effectuées, leurs absences, les dépenses et le planning des prochaines visites. En septembre 2011, l'entreprise installa un GPS dans les véhicules de fonction.

Le 24 octobre 2011, le requérant déposa une plainte auprès de la Commission nationale de protection des données (CNPD) pour dénoncer la mise en place de ce système de géolocalisation dans les véhicules de fonction des délégués médicaux de l'entreprise, ainsi que le traitement des données à caractère personnel ainsi recueillies.

Le 24 novembre 2011, l'entreprise informa la CNPD de l'installation de ce système dans ses véhicules. À la suite de cette information, une procédure fut ouverte par la CNPD.

Le 10 septembre 2013, la CNPD rendit une résolution relative à la plainte du requérant concluant que le cadre normatif relatif à la protection des données n'avait pas été enfreint et décida de classer la plainte sans suite. Le 16 janvier 2014, le requérant contesta cette résolution devant la CNPD. Par une lettre du 24 janvier 2014, la CNPD informa le requérant qu'il n'y avait pas lieu d'infirmer la décision qu'elle avait rendue.

Le 15 mai 2014, l'entreprise ouvrit une procédure disciplinaire contre le requérant. Il lui fut reproché d'avoir majoré le nombre de kilomètres parcourus à titre professionnel afin d'y diluer les kilomètres parcourus dans le cadre de déplacements privés lors de week-ends ou de jours fériés, pour ne pas avoir à les rembourser. Il était également reproché au requérant d'avoir manipulé le GPS en retirant la carte GSM de l'appareil. Le requérant était enfin accusé de ne pas avoir effectué ses huit heures de travail par jour, d'après les données recueillies au moyen du GPS concernant l'heure de démarrage du véhicule et l'heure d'arrêt à la fin de la journée.

Le 3 septembre 2014, au terme de la procédure disciplinaire, l'entreprise informa le requérant que les faits qui lui étaient imputés étaient considérés comme établis et qu'en conséquence il était licencié. Le 12 septembre 2014, le requérant contesta son licenciement devant la chambre du travail du tribunal de Vila Real.

Par un jugement du 3 juillet 2015, le tribunal de Vila Real conclut que le licenciement était justifié. S'appuyant sur un arrêt rendu par la Cour suprême le 13 novembre 2013, le tribunal rejeta la thèse tirée de l'illicéité du système de géolocalisation en tenant compte des fins visées par l'entreprise, considérant qu'un tel dispositif ne constituait pas un moyen de surveillance à distance au sens des articles 20 et 21 du code du travail (CT) et que, à supposer même qu'il fût un tel moyen, les données qu'il transmettait ne relevaient pas de la vie privée.

Le 12 août 2015, le requérant interjeta appel du jugement du tribunal de Vila Real auprès de la cour d'appel de Guimarães.

Par un arrêt du 3 mars 2016, la cour d'appel de Guimarães confirma le jugement qui avait été rendu par le tribunal de Vila Real, en se fondant toutefois sur une autre motivation. Contrairement au tribunal de Vila Real, elle considéra que l'utilisation d'un dispositif GPS dans un cadre professionnel pour contrôler l'activité d'un salarié constituait un moyen de surveillance à distance au sens de l'article 20 § 1 du CT, comme venait de le déclarer la CNPD dans sa résolution n° 1565/2015 du 6 octobre 2015. La cour d'appel estima qu'il était nécessaire, en conséquence, de revoir l'arrêt de la Cour suprême du 13 novembre 2013. Elle observa que ce moyen technologique avait beaucoup évolué au cours des dernières années. Pour la cour d'appel, il s'agissait donc bien d'un moyen de surveillance à distance interdit par l'article 20 du CT. Sur la base de ces considérations, la cour d'appel annula le point relatif au non-respect par le requérant de ses heures de travail. La cour d'appel considéra en revanche que l'utilisation du GPS pour connaître uniquement les kilomètres

parcourus ne relevait pas du contrôle des performances professionnelles au sens des articles 20 et 21 du CT et qu'elle était par conséquent licite.

La cour d'appel conclut que le licenciement du requérant était fondé. En ne rendant pas compte des kilomètres qu'il avait parcourus à titre professionnel et en interférant dans le fonctionnement du dispositif GPS installé dans son véhicule, le requérant avait voulu empêcher la transmission correcte des données de géolocalisation et avait ainsi manqué à son devoir de loyauté envers son employeur. Pour la juridiction d'appel, un tel comportement menait à une rupture du lien de confiance justifiant la résiliation du contrat de travail. Partant, d'après elle, le licenciement était proportionné aux fautes commises.

## Griefs, procédure et composition de la Cour

Invoquant l'article 8 (droit au respect de la vie privée), le requérant allègue que le traitement de données de géolocalisation obtenues à partir du système GPS installé sur son véhicule de fonction et l'utilisation de ces données pour fonder son licenciement ont porté atteinte à son droit au respect de sa vie privée.

Invoquant l'article 6 § 1 (droit à un procès équitable), le requérant se plaint d'un manque d'équité de la procédure menée devant les juridictions nationales, au motif que celles-ci se seraient fondées presque exclusivement sur des preuves illicites recueillies au moyen du système GPS installé dans son véhicule de fonction ; il se plaint également d'une divergence de jurisprudence au niveau interne qui aurait porté atteinte au principe de la sécurité juridique.

La requête a été introduite devant la Cour européenne des droits de l'homme le 9 mai 2016.

L'arrêt a été rendu par une chambre de sept juges, composée de :

Yonko **Grozev** (Bulgarie), *président*,  
Faris **Vehabović** (Bosnie-Herzégovine),  
Iulia Antoanella **Motoc** (Roumanie),  
Gabriele **Kucsko-Stadlmayer** (Autriche),  
Pere **Pastor Vilanova** (Andorre),  
Jolien **Schukking** (Pays-Bas),  
Ana Maria **Guerra Martins** (Portugal),

ainsi que de Ilse **Freiwirth**, *greffière adjointe de section*.

## Décision de la Cour

### Article 8

L'ingérence dans la vie privée du requérant étant le fait non pas de l'État mais de son employeur, une entreprise privée, la Cour examinera les griefs du requérant sous l'angle des obligations positives qui incombent à l'État au titre de l'article 8 de la Convention.

La Cour constate que le requérant n'a pas contesté devant les juridictions administratives la décision que la CNPD avait rendue le 10 septembre 2013 relativement à sa plainte concernant l'installation même du dispositif GPS dans son véhicule de fonction, dont il avait été dûment informé, alors qu'il aurait pu le faire en vertu de l'article 23 § 3 de la loi sur la protection des données à caractère personnel.

Il s'agit donc de déterminer pour la Cour si les juridictions nationales ont ménagé, dans leur mise en balance des intérêts qui étaient en jeu, une protection suffisante du droit du requérant au respect de sa vie privée.

En premier lieu, la Cour observe que les juridictions nationales ont considéré comme établi que le requérant avait été informé que tout véhicule qui lui serait fourni serait équipé d'un dispositif GPS.

Le requérant a signé le document du 5 janvier 2012, que l'entreprise avait transmis aux salariés concernés et qui portait sur l'installation de ce dispositif et sur les motifs de cette mesure. Ce document précisait bien qu'un tel dispositif visait notamment à contrôler les kilomètres parcourus dans l'exercice de l'activité des salariés. Il indiquait aussi qu'une procédure disciplinaire pourrait être engagée contre tout salarié en cas d'incohérences entre les données de kilométrage livrées par le GPS et les éléments fournis par les salariés. Il ne fait donc pas de doute que le requérant savait que l'entreprise avait installé un système GPS sur son véhicule dans le but de contrôler les kilomètres parcourus dans l'exercice de son activité professionnelle et, le cas échéant, lors de ses déplacements privés.

En deuxième lieu, la Cour note que le requérant a été licencié par son employeur sur la base de deux motifs. D'une part, l'entreprise l'a sanctionné pour avoir majoré le nombre de kilomètres parcourus à titre professionnel, afin d'occulter les kilomètres parcourus à titre privé, et pour n'avoir pas respecté le temps de travail auquel il était tenu. D'autre part, le requérant a été sanctionné pour avoir entravé le fonctionnement du dispositif GPS pendant les week-ends.

Si le tribunal de Vila Real a jugé que les motifs de licenciement étaient justifiés, la cour d'appel de Guimarães a annulé l'un de ces motifs, à savoir le non-respect par le requérant de son temps de travail. Tenant compte entretemps de la résolution adoptée par la CNPD et non contestée par l'entreprise devant les juridictions administratives, qui interdisait à l'entreprise d'utiliser des appareils de géolocalisation dans ses véhicules de fonction, elle s'est écartée de l'analyse qui avait été faite par le tribunal de Vila Real à la lumière des arrêts de la Cour suprême du 22 mai 2007 et du 13 novembre 2013, en considérant que les dispositifs de géolocalisation ne pouvaient être utilisés pour contrôler les performances des salariés ou le respect de leur temps de travail. Faisant une application rétroactive de cette résolution, la cour d'appel de Guimarães a alors jugé que les données de géolocalisation qui avaient été obtenues par l'entreprise pour contrôler les performances des salariés relevaient de la surveillance à distance interdite par l'article 20 § 1 du CT et étaient illégales. En revanche, elle a considéré que les données de géolocalisation qui rendaient compte des kilomètres parcourus ne relevaient pas de la surveillance à distance au sens de cette disposition et qu'elles n'étaient donc pas illégales. Aussi, la cour d'appel n'a pas invalidé l'ensemble des données de géolocalisation litigieuses mais seulement celles qui consistaient à opérer un contrôle sur l'activité professionnelle de l'employé.

La Cour estime que, en retenant uniquement les données de géolocalisation concernant le kilométrage parcouru, la cour d'appel de Guimarães a réduit l'ampleur de l'intrusion dans la vie privée du requérant à ce qui était strictement nécessaire au but légitime poursuivi, à savoir le contrôle des dépenses de l'entreprise.

La Cour estime que la cour d'appel de Guimarães a mis en balance de manière circonstanciée le droit du requérant au respect de sa vie privée et le droit de son employeur au bon fonctionnement de l'entreprise, en tenant compte du but légitime qui était poursuivi par l'entreprise, à savoir le droit de veiller au contrôle de ses dépenses. La marge d'appréciation qui revenait à l'État en l'espèce n'a donc pas été dépassée. La Cour en conclut que les autorités nationales n'ont pas manqué à l'obligation positive qui leur incombait de protéger le droit du requérant au respect de sa vie privée.

Il n'y a donc pas eu violation de l'article 8 de la Convention.

#### Article 6 § 1

La Cour observe que le requérant a pu contester son licenciement devant les juridictions internes en présentant les arguments et les moyens de preuve qu'il jugeait pertinents pour sa défense. Ceux-ci ont été appréciés dans le cadre d'une procédure contradictoire et l'arrêt que la cour d'appel de

Guimarães a rendu le 3 mars 2016 est dûment motivé en fait et en droit, l'appréciation qui a été livrée n'apparaissant ni arbitraire ni manifestement déraisonnable.

La Cour estime que l'utilisation comme preuves des données de géolocalisation relatives au kilométrage parcouru par le requérant dans son véhicule de fonction n'a pas porté atteinte à l'équité de la procédure dans la présente espèce.

Il n'y a donc pas eu violation de l'article 6 § 1 de la Convention à raison d'un défaut d'équité de la procédure.

Sous l'angle de l'article 6 § 1 de la Convention, le requérant se plaint également d'une divergence de jurisprudence au niveau interne qui aurait porté atteinte au principe de la sécurité juridique.

En l'espèce, le requérant allègue que l'arrêt rendu par la cour d'appel de Guimarães est en contradiction avec deux arrêts de la Cour suprême et un arrêt de la cour d'appel d'Évora. La Cour constate que l'article 629 § 2 d) du CPC prévoit la possibilité de faire appel d'un arrêt rendu par une cour d'appel lorsqu'il est en contradiction avec un autre arrêt de cour d'appel relativement à la même question juridique. Aux yeux de la Cour, il s'agissait là d'un recours effectif pour formuler le grief que le requérant tirait d'une divergence de jurisprudence. Dès lors que le requérant ne s'est pas prévalu de ce recours, il y a lieu de déclarer ce grief irrecevable pour non-épuisement des voies de recours internes.

### Opinion séparée

Les juges **Motoc**, **Pastor Vilanova** et **Guerra Martins** ont exprimé une opinion dissidente commune dont le texte se trouve joint à l'arrêt.

*L'arrêt n'existe qu'en français.*

---

Rédigé par le greffe, le présent communiqué ne lie pas la Cour. Les décisions et arrêts rendus par la Cour, ainsi que des informations complémentaires au sujet de celle-ci, peuvent être obtenus sur [www.echr.coe.int](http://www.echr.coe.int). Pour s'abonner aux communiqués de presse de la Cour, merci de s'inscrire ici : [www.echr.coe.int/RSS/fr](http://www.echr.coe.int/RSS/fr) ou de nous suivre sur Twitter [@ECHR\\_CEDH](https://twitter.com/ECHR_CEDH).

#### Contacts pour la presse

[echrpresse@echr.coe.int](mailto:echrpresse@echr.coe.int) | tel: +33 3 90 21 42 08

**Les journalistes sont invités à privilégier les demandes de renseignement par courriel.**

#### **Denis Lambert (tel : + 33 3 90 21 41 09)**

Tracey Turner-Tretz (tel : + 33 3 88 41 35 30)

Inci Ertekin (tel : + 33 3 90 21 55 30)

Neil Connolly (tel : + 33 3 90 21 48 05)

Jane Swift (tel : + 33 3 88 41 29 04)

La Cour européenne des droits de l'homme a été créée à Strasbourg par les États membres du Conseil de l'Europe en 1959 pour connaître des allégations de violation de la Convention européenne des droits de l'homme de 1950.