

## Pavolotzki, Claudio et. al c. Fischer Argentina S.A.

Argentine, Amérique latine et Caraïbes

### Affaire Résolue

## Renforce la liberté d'expression

MODE D'EXPRESSION  
Expression non-verbale

DATE DE LA DECISION  
10 juillet 2015

NUMERO DE L'AFFAIRE  
48.538/2012/CA1

ORGANE JUDICIAIRE  
Cour d'appel

TYPE DE DROIT  
Droit du travail

PRINCIPAUX THEMES:  
Vie privée, protection et conservation des données

ISSUE :  
Confirmation du tribunal inférieur, injonction ou ordonnance accordée

MOTS CLES :  
Surveillance

L'examen comprend :

- L'analyse de l'affaire
- Le sens de la décision
- La perspective globale
- L'importance de l'affaire

## ANALYSE DE L'AFFAIRE

### **Résumé et issue**

La chambre sociale du Tribunal d'appel de Buenos Aires a jugé que le mandat d'une entreprise d'installer une application de localisation dans les téléphones de ses employés en déplacement était injustifié et arbitraire, car cela constituait une intrusion dans l'intimité et la vie privée des salariés. Le logiciel fourni par l'entreprise permettait de suivre la localisation GPS exacte des employés pendant 24 heures, même avant et après la journée de travail. La Cour a conclu que la mesure prise par l'employeur n'était pas conforme aux principes de caractère raisonnable et de nécessité de la loi sur les contrats de travail ou de la réglementation sur la protection des données. Selon la Cour, l'entreprise n'a pas fourni d'explication raisonnable pour cette mesure et n'a pas donné aux salariés des informations suffisantes sur la manière dont les informations allaient être traitées. La Cour a souligné que les appareils mobiles n'étaient pas limités aux activités professionnelles puisque les frais de service étaient payés par les vendeurs et pouvaient être utilisés à des fins personnelles.

---

### **Les faits**

En août 2012, Fischer S.A. a exigé de ses employés itinérants qu'ils installent un logiciel de localisation dans leur téléphone afin de surveiller les clients auxquels ils rendaient visite. L'application, appelée « Show Position », fournissait à l'employeur la localisation exacte du téléphone à chaque instant en temps réel grâce à un signal GPS. La société a justifié l'utilisation du logiciel pour améliorer le fonctionnement et la gestion de la société.

Les plaignants ont déposé un recours en référé contre l'entreprise en demandant de revenir à la situation antérieure à l'utilisation du logiciel. Ils ont fait valoir que le logiciel constituait une violation injustifiée de leur droit à la vie privée, étant donné que l'employeur connaîtrait leur position 24 heures sur 24, qu'ils travaillent ou non. Le logiciel collectait l'emplacement des données même si l'application n'était pas ouverte et, selon eux, ils ne savaient pas qui traitait les données, comment elles étaient traitées et à quelles fins.

Le jugement de première instance a accordé la protection aux plaignants. La partie défenderesse a déposé une plainte en appel qui a été portée devant la chambre sociale du Tribunal d'appel de Buenos Aires.

## Aperçu de la décision

En octobre 2015, le juge Balestrini a rendu les conclusions du Tribunal.

La question principale posée au Tribunal était de savoir si l'utilisation d'une application de localisation par un employeur ayant accès à la localisation des salariés pendant 24 heures entraînait une violation injustifiée du droit à la vie privée de ces derniers.

Les plaignants ont déposé une requête pour revenir à la situation antérieure à août 2012, lorsque l'entreprise leur a demandé d'installer l'application de localisation « Show position » dans leur téléphone. Ils ont fait valoir que ce logiciel impliquait une intrusion déloyale dans leur vie privée puisque désormais l'employeur saurait, 24 heures sur 24, quelles étaient leurs activités professionnelles et non professionnelles. Cette situation a entraîné leur « inquiétude et leur insécurité, puisqu'il s'agissait d'informations qui mettaient en danger leur propriété et leur famille, alors qu'ils ne savaient pas avec certitude qui recueillait ces données » [paragraphe 2]. En outre, selon les conditions de travail, l'utilisation des téléphones portables n'était pas limitée : Les salariés étaient ceux qui payaient pour le service téléphonique et, par conséquent, ils pouvaient l'utiliser pour des communications personnelles et après les heures de travail. Enfin, ils ont affirmé qu'ils ne savaient pas à quoi servaient ces données, car l'entreprise n'avait pas justifié la mise en place de ce système de surveillance.

La défenderesse a répondu que le logiciel consistait en une nouvelle application de gestion et de commerce qui visait l'optimisation des tâches et améliorait la sécurité des salariés. La défenderesse a fait valoir que les appareils étaient fournis par l'entreprise et que la décision de les utiliser en dehors des heures ouvrables était exclusive aux salariés : « Ils pouvaient s'y conformer en l'allumant en arrivant chez le premier client et/ou en l'éteignant à la fin de leur dernière visite, ou même entre les deux » [p. 2]. Ils ont souligné que les informations étaient gérées par le chef d'équipe qui avait plusieurs fonctions dans l'entreprise et que, par conséquent, il n'était pas en mesure de suivre chaque emplacement en temps réel. Pour cette raison, le logiciel lui fournissait des rapports périodiques. Enfin, la défenderesse a soutenu que la résistance des demandeurs était due à leur intention de cacher le nombre de visites qu'ils effectuaient pendant la journée de travail.

La Cour a encadré la discussion sur la validité de l'utilisation de la nouvelle technologie en considérant deux cadres juridiques différents. Tout d'abord, il s'agissait de savoir si l'employeur avait respecté les conditions requises par la loi sur le contrat de travail pour exercer des pouvoirs de contrôle sur les employés. Deuxièmement, si l'obligation d'installer le logiciel respectait les réglementations nationales et internationales en matière de protection des données personnelles.

La Cour a estimé que la mise en place du nouveau logiciel de suivi impliquait une intrusion inadmissible dans l'intimité des plaignants. Cette mesure intrusive violait les droits de l'homme constitutionnels, légaux et internationaux, car elle affichait la localisation des salariés dès que l'appareil était allumé. Les preuves ont montré qu'après l'installation de l'application, l'entreprise avait un accès illimité à la localisation en temps réel. En outre, la Cour a défini la géolocalisation comme une « information hautement sensible » [p. 3].

De plus, les plaignants n'avaient pas la certitude de savoir qui possédait des informations sur leur localisation à chaque instant [p. 4]. Le fait que la charge de travail du chef d'équipe ne lui permettait pas de surveiller les lieux à tout moment n'empêchait pas que cela puisse se produire. La décision de l'entreprise d'utiliser des rapports quotidiens en raison de la productivité ou de la charge de travail n'empêchait pas la surveillance en temps réel de se produire. En d'autres termes, les plaignants ne discutaient pas de la visualisation effective de leur emplacement après les heures de travail ; ils discutaient de la seule possibilité que cela se produise.

La Cour a confirmé que les plaignants n'étaient pas liés à un horaire de travail fixe. En revanche, ils pouvaient utiliser les téléphones portables fournis par l'entreprise à tout moment, sans restriction, et même après avoir terminé leur journée de travail. Ceci était renforcé par le fait que les salariés étaient ceux qui payaient les factures de téléphone. La Cour a conclu que la flexibilité de l'horaire de travail des salariés était incompatible avec la suggestion de la partie défenderesse d'allumer et d'éteindre l'appareil chaque fois que le travailleur n'était pas en service ou pendant son temps libre.

La Cour a souligné que c'est la partie défenderesse qui, de manière contradictoire, a utilisé les mots « rendre évident » en se référant aux capacités du nouveau logiciel. Selon la Cour, cela démontrait que le nouveau mécanisme impliquait l'exercice d'un contrôle sur les salariés, la qualité des tâches et leur exécution.

En conclusion, la partie défenderesse n'a pas fourni d'explication raisonnable au chevauchement de son nouveau pouvoir de contrôle des performances et de la violation des droits de l'homme des salariés. La partie défenderesse n'a pas expliqué la nécessité de la mesure, compte tenu de son ampleur et de son extension, ni présenté de clause de consentement l'y autorisant. La Cour a affirmé que, compte tenu des droits en cause, les explications de la défenderesse nécessitaient « une plus grande précision et/ou un plus grand degré de détail (...), qui permettraient de comprendre non seulement le fonctionnement de l'application mais, par exemple, le traitement et la destination spécifique des informations obtenues, ainsi que les raisons techniques qui empêcheraient l'accès à la géolocalisation du travailleur à tout moment (qu'il en ait pris connaissance en temps réel et/ou de manière différée) et les caractéristiques

de sécurité du développement technologique en question, en termes d'inviolabilité (codes d'accès, leur éventuelle non-transférabilité, l'existence de systèmes de « firewall », etc) ». [p. 7-8].

Néanmoins, la Cour a été catégorique sur le fait que : « [L]a décision adoptée n'impliquait pas d'ignorer que l'employeur avait le pouvoir de contrôler le travail effectué par les salariés (même par le biais de divers moyens techniques), mais la vérité [était] qu'un tel exercice, en aucun cas, [ne pouvait] être effectué sans tenir compte de la dignité et de l'intimité de la personne dépendante » [p. 8].

Enfin, la Cour a confirmé la décision adoptée par la première instance et a ordonné le retour aux conditions de travail antérieures à août 2012.

## SENS DE LA DECISION

### **Issue : Renforce la liberté d'expression**

En limitant la manière dont les employeurs peuvent utiliser les technologies de l'information pour contrôler les activités des salariés, la Cour a étendu la protection du droit à la vie privée. Lorsqu'elles exercent des mesures de contrôle, les entreprises doivent respecter les réglementations internationales et nationales en matière de protection des données et de la vie privée.

L'arrêt reconnaît que les employeurs ont le pouvoir de contrôler les performances et la manière dont le travail est effectué mais, si cela suppose une intrusion dans les droits de l'homme, ils doivent fournir des explications claires et détaillées.

---

## PERSPECTIVE GLOBALE

### **Sommaire des références**

#### **Normes, lois ou jurisprudences nationales**

- Argentine, Constitution de l'Argentine (1853, rétablie en 1983), art. 19.
- Argentine, Ley N° 25.326 de Protección de los Datos Personales (B.O. 30/10/2000)
- Argentine, Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT), 1976

#### **Lois internationales et/ou régionales pertinentes**

- Déclaration universelle des droits de l'homme, art. 12
- OEA, Convention américaine relative aux droits de l'homme, art. 11
- Pacte international relatif aux droits civils et politiques, art. 17
- Déclaration américaine des droits et devoirs, art. X

## IMPORTANCE DE L'AFFAIRE

**La décision établit un précédent contraignant ou persuasif dans sa juridiction.**

## DOCUMENTS OFFICIELS DE L'AFFAIRE

Décision du Tribunal : Pavolotzki, Claudio et. al c. Fischer Argentina S.A. (espagnol)

- [Jugement](#) (Espagnol)