

GÉOLOCALISATION, LES OBLIGATIONS LEGALES DE L'EMPLOYEUR



SOMMAIRE



UN OUTIL DE PRODUCTIVITÉ A L'USAGE ENCADRÉ

1. Définir les finalités de son système de géolocalisation
2. Consulter les représentants du personnel : délégués du personnel, CE, CHSCT
3. Déclarer son système à la CNIL
4. Informer tous les salariés
5. Organiser la collecte et le traitement des données



La géolocalisation est un outil puissant qui permet d'améliorer l'efficacité et la productivité des entreprises. Elle les aide à mieux répartir les tâches, à améliorer leur service client, à réaliser plus d'interventions par jour, à prévenir des litiges clients, à consommer moins de carburant...

Et elle équipe chaque année d'avantages de chantier, flotte, et équipement pour la réalisation de projets.

Mais comme tout outil numérique, elle change les habitudes des salariés et pose des questions de collecte et de gestion de données personnelles,

Le législateur a encadré son utilisation, qui s'est ensuite précisée avec de nombreux cas de jurisprudence.

Aujourd'hui, le cadre légal fixé à l'employeur est bien délimité. Il n'impose pas de formalités lourdes. Il fixe des règles du jeu claires, qui sont autant garanties face à d'éventuelles réticences.

Nous décrivons dans le document les grandes lignes de ce cadre légal. Précisions que nous l'avons rédigé avec le plus grand soin, en collaboration avec un avocat. Pour autant, il ne saurait se substituer à une appréciation spécifique de chaque situation afin de s'assurer de la conformité au Code du Travail, aux synthèses de la CNIL et aux autres textes en vigueur.

DÉFINIR LES FINALITÉS DU SYSTÈME DE GÉOLOCALISATION

Des finalités devant être légitimes et proportionnées

Le système de géolocalisation doit poursuivre une ou des finalités légitimes et proportionnées, c'est-à-dire servir les activités de l'entreprise, tout en respectant les libertés individuelles des salariés et les droits tirés du Code du Travail.

Les finalités justifiant de la mise en œuvre d'un système de géolocalisation peuvent ainsi être de différentes natures : sécurité des biens et du personnel, meilleure organisation du travail et réduction du stress, allégement des tâches administratives etc.

Les finalités interdites ou problématiques

Il est interdit d'utiliser la géolocalisation pour :

- Vérifier si les salariés respectent les limitations de vitesse. En effet la loi interdit les traitements de données qui font apparaître des infractions. En revanche, l'entreprise peut vérifier si le salarié respecte une consigne de vitesse "maison", par exemple 110 km/h sur une autoroute au lieu de 130 km/h pour consommer moins.
- Contrôler le temps de travail des VRP, visiteurs médicaux et autres professions qui disposent d'une liberté d'organisation de leurs déplacements,
- Contrôler des représentants du personnel pendant leurs heures de délégation,
- Contrôler les déplacements des salariés en dehors de leur temps de travail, quand ils sont autorisés à utiliser leur véhicule à des fins personnelles.

De façon générale, le contrôle du temps de travail est un sujet délicat qui peut faire l'objet de contestations. L'entreprise doit être claire sur ses finalités et s'assurer qu'elles seront légalement admises.

Exemple : si un salarié est sur le terrain toute la journée et réalise de multiples interventions, on peut considérer que la déclaration manuelle des heures de travail est compliquée. Dans cette hypothèse, le recours à la géolocalisation est admis.

Le régime juridique vise à garantir aux salariés se déplaçant sur la route avec un système de géolocalisation le respect de deux de leurs libertés individuelles : La liberté d'aller et de venir et le respect de la vie privée.

Dans ce contexte, l'employeur a l'obligation de préciser les finalités de son système de géolocalisation, d'informer et consulter les instances représentatives du personnel et de le déclarer à la CNIL.

CONSULTER LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Si l'entreprise dispose d'instances représentatives du personnel, elle a obligation de les informer et de les consulter avant de décider la mise en place d'un système de géolocalisation.

La consultation peut concerner l'une ou plusieurs de ces instances du système de géolocalisation :

- Le comité d'entreprise (CE)
- Les délégués du personnel (DP) ou comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

La détermination des instances à consulter , ainsi que des délais de consultation (généralement d'un mois et pouvant aller jusqu'à 3 mois) nécessite de procéder à une analyse au cas par cas.

La procédure d'information consultation nécessite de fournir des informations suffisantes permettant aux instances de prendre connaissance des modalités, fonctionnalités du système de géolocalisation.



La consultation vise à recueillir l'avis des instances mais un avis négatif de leur part n'empêche pas de mise en place du système de géolocalisation.

DÉCLARER VOTRE SYSTEME DE GEOLOCALISATION À LA CNIL

Deux régimes de déclaration possibles :

- La déclaration simplifiée, si le traitement des données répond à une ou plusieurs des cinq finalités prévues par la CNIL;
- La déclaration normale, si un type de traitement au moins ne répond à aucune des finalités prévues dans la déclaration simplifiée.

Une référence, la déclaration simplifiée à la CNIL

La déclaration simplifiée s'applique si le système de géolocalisation est mis en place dans les conditions perçues par la délibération CNIL n°2015-165 du 4 juin 2015, impliquant notamment qu'il soit mis en place pour l'une ou plusieurs des finalités suivantes :

- Respecter une obligation légale ou réglementaire imposant la mise en œuvre d'une géolocalisation en raison du type de transport ou de la nature des biens transportés. Par exemple : transport de fonds, transport de médicament, transport de matières dangereuses avec obligation de suivre certains itinéraires
- Suivre et facturer une prestation de transport de personnes, de marchandises ou une prestation de services directement liée à l'utilisation du véhicule. Par exemple : les ambulances, dans le cadre de la dématérialisation de la facturation de l'assurance-maladie.
- Assurer la sécurité du salarié, des marchandises ou des véhicules dont il a la charge . Par exemple : Un chauffeur transportant des équipements de grande valeur dans son véhicule, un chauffeur routier qui livre des produits réfrigérés, ou électroniques ...
- Mieux allouer des moyens pour des prestations à accomplir en des lieux dispersés, notamment pour des interventions d'urgence. Par exemple : Identifier le technicien le plus proche d'une panne d'ascenseur ou l'ambulance la plus proche d'un accident.
- Suivre le respect des polices internes d'utilisation des véhicules de fonction (sans contrôle du temps de travail, ni des infractions au Code de la route).



Déclarer votre système de géolocalisation à la CNIL est une démarche obligatoire. Un système de géolocalisation non déclaré à la CNIL est illégal.



Accessoirement, suivre le temps de travail, lorsque cela ne peut être opéré par d'autres moyens. Par exemple : les ouvriers sur un chantier qui ne rentrent pas à l'agence.

A l'inverse, une entreprise équipée de pointeuses ne peut pas suivre par géolocalisation le temps de travail de salariés qui prennent leur véhicule le matin à l'entreprise (et pointent).

Les finalités déclarées engagent l'entreprise, qui doit s'y tenir strictement. Un système de géolocalisation prévu pour certaines finalités ne peut pas être "détourné" au fil de temps vers d'autres usages.

Exemple : si la finalité du système est d'optimiser les tournées des livreurs, il n'est pas légal de commencer à s'en servir pour vérifier qu'ils effectuent bien toutes les heures de travail ou qu'ils se conforment à leurs horaires de travail.

Si l'entreprise souhaite utiliser son système pour une finalité non prévue au départ, elle doit refaire une déclaration à la CNIL, après avoir procédé aux consultations des instances représentatives du personnel. A défaut, le détournement de finalité est lourdement sanctionné : l'employeur encourt jusqu'à 5 ans de prison et 300 000€ d'amende pour le représentant légal et 1 500 000€ d'amende pour l'employeur en tant que personne morale.

Une alternative, la déclaration normale à la CNIL

Dans le cas où le système de géolocalisation ne poursuit pas l'une des cinq finalités sus-énoncées et/ou ne répond pas aux conditions prévues de la délibération n°2005-165 l'entreprise doit procéder à une déclaration normale.

Une alternative, la déclaration normale à la CNIL

Dans le cas où les données collectées dans le cadre du système de géolocalisation devaient faire l'objet de transferts hors de l'Union Européenne, l'entreprise doit, en principe, préalablement solliciter l'autorisation de la CNIL



L'INFORMATION PRÉALABLE DES SALARIÉS

Outre la consultation des instances, l'employeur doit informer chacun de ses salariés, là encore avant la mise en place effective du système de géolocalisation

Quelles informations faut-il fournir ?

- La ou les finalités poursuivies, telles que déclarées à la CNIL
- Les destinataires des données issues de la géolocalisation

Il est exclu que des données à caractère personnel circulent librement dans l'entreprise. La liste des destinataires doit être fournie à la CNIL et communiquée aux salariés. Seuls peuvent y figurer :

- Les salariés du service des ressources humaines;
- Les salariés qui coordonnent, planifient ou suivent les interventions;
- Les salariés chargés de la sécurité des biens transportés ou des personnes. La durée de conservation des données.

Les données doivent être conservées uniquement pour une durée pertinente au regard de la finalité ou des finalités du système de géolocalisation.

Une durée de 2 mois est généralement considérée comme adéquate mais elle peut varier selon la ou les finalité(s) du système de géolocalisation.

La CNIL prévoit notamment les délais suivants :

- 2 mois en cas d'utilisation pour optimiser la gestion de l'activité (par exemple : courses instantanées par chauffeur)
- 1 an en cas d'utilisation avec analyse de l'historique des déplacements pour optimiser les tournées;
- 5 ans en cas de suivi du temps de travail.

Le droit d'opposition du salarié pour motif légitime

L'employeur ne peut pas refuser à un salarié l'accès à ses données personnelles issues de la géolocalisation. Cette règle a été confirmée par la jurisprudence : une entreprise qui avait refusé cet accès malgré des demandes répétées du salarié a été lourdement condamnée.

L'employeur doit rappeler aux salariés que la loi informatique et libertés donne le droit à toute personne physique de s'opposer pour des motifs légitimes à ce que ses données à caractère personnel fassent l'objet d'un traitement ou soient utilisées à des fins de protection.

Quelques exemples de motifs légitimes : finalité non déclarée à la CNIL, information portant atteinte à la vie privée, traitement à caractère discriminatoire...

Toutefois, l'appréciation du motif invoqué par le salarié est laissée à l'appréciation souveraine du juge

Les droits d'accès et de rectification des données personnelles

L'employeur ne peut pas refuser à un salarié l'accès à ses données personnelles issues de la géolocalisation.



L'ORGANISATION DE LA COLLECTE ET DU TRAITEMENT DES DONNÉES

Quelles seront les données collectées et traitées ?

L'employeur a le droit de collecter et de traiter les données suivantes, à l'exclusion de toute autre :

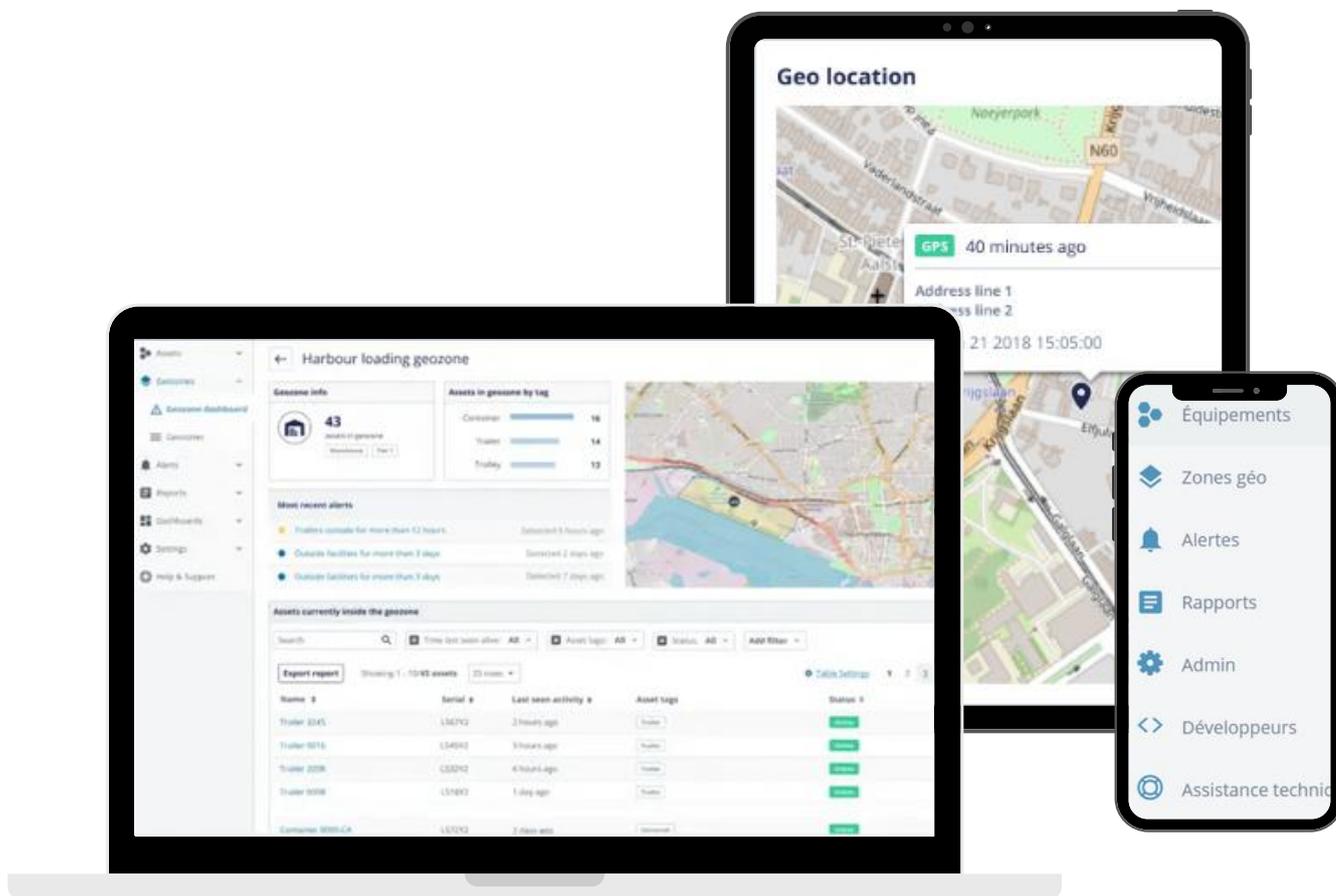
- Identification du salarié : Nom, prénom, coordonnées professionnelles, matricule interne, numéro de plaque d'immatriculation du véhicule;
- données relatives aux déplacements du salarié : données de localisation, historique des déplacements effectués;
- données complémentaires associées à l'utilisation du véhicule : vitesse de circulation du véhicule, nombre de kilomètres parcourus, durées d'utilisation du véhicule, temps de conduite, nombre d'arrêts;
- date et heure d'une activation et d'une désactivation de la géolocalisation pendant le temps de travail.

Assurer la sécurité et la confidentialité des données

L'entreprise doit prendre des mesures de sécurité pour éviter que des personnes non autorisées accèdent aux informations du système.

L'idéal : identifier un responsable du traitement des données. Il gère l'identifiant et le mot de passe du portail internet. Pour les données à caractère personnel, il attribue des droits d'accès sélectifs aux interlocuteurs habilités selon leurs attributions.

Ce responsable du traitement peut informer un client ou un donneur d'ordre sur l'avancement d'une prestation, ou justifier sa réalisation a posteriori. Mais il ne transmet que les données nécessaires; par exemple, l'identité du conducteur du véhicule ne doit pas être divulguée, sauf si elle présente un intérêt particulier dans le contexte de la demande.



Découvrez les avantages d'un parc de véhicules et d'équipements, munis d'un système de géolocalisation performant et les retours sur investissements associés.

**DEMANDEZ DÉS AUJOU'DHUI VOTRE DÉMONSTRATION
GRATUITE EN LIGNE**

www.trakmy.fr
07 66 62 79 40

TRAK 
LE TRACEUR GPS



TRAKmy

09.80.57.66.89

442 Rue Georges Besse

30 000 Nîmes

www.trakmy.fr