

GÉOLOCALISATION DU TECHNICIEN, CNIL ET RGPD : LES RÈGLES À SUIVRE

En collaboration
avec le cabinet d'avocats Pardalis :
Georges Quinquet de Monjour,
avocat associé
Séverine Vielh,
avocate associée
Raphaël Cathou,
avocat



INTRODUCTION	3
#1 GÉOLOCALISATION DU TECHNICIEN : LE CADRE JURIDIQUE À RESPECTER	3
LES 5 FINALITÉS DÉFINIES PAR LA CNIL.....	4
LA VIGILANCE DES JURIDICTIONS DANS LA MISE EN PLACE DE LA GÉOLOCALISATION DU SALARIÉ	4
#2 L'IMPACT DU RGPD SUR LA GÉOLOCALISATION DES TECHNICIENS	4
LA CONSULTATION DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL	4
L'INFORMATION DU SALARIÉ.....	4
LA SÉCURISATION DES DONNÉES RECUEILLIES.....	5
#3 GÉOLOCALISATION DES TECHNICIENS : QUELLES SANCTIONS EN CAS DE NON-RESPECT DES RÈGLES ?.....	5

INTRODUCTION

Faciliter la gestion de sa flotte, déterminer la position de ses équipements avec précision, mieux suivre les interventions de ses équipes : la mise en place de procédés de géolocalisation dans une entreprise s'avère être un outil précieux.

Installés sur un véhicule ou une simple application smartphone ou tablette, ces procédés permettent de positionner géographiquement, en temps réel, les équipements et les équipes qui en sont munies.

Ces outils constituent une opportunité de développement incontestable pour les entreprises qui les mettent en place. L'employeur doit cependant veiller à ne pas porter une atteinte disproportionnée aux droits à la vie privée et aux libertés fondamentales de ses salariés, en recourant à ce que d'aucuns ont décrit comme une « filature électronique ».

Afin de veiller au respect des droits des salariés la CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés) exerce son contrôle sur les entreprises qui la mettent en place.

Le 25 mai 2018, l'entrée en vigueur du RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données) a en partie modifié la réglementation applicable en matière de géolocalisation des salariés.

Ainsi, si l'obligation de déclaration préalable disparaît dans ce nouveau régime, les entreprises doivent cependant veiller à mettre en place de nouveaux processus internes pour offrir à leurs salariés une meilleure information et un meilleur accès aux données qui peuvent ainsi être collectées par leur employeur.

A côté de cette volonté de responsabiliser les entreprises, l'adoption du RGPD est également venue considérablement renforcer le montant des sanctions encourues par les entreprises qui ne s'y conformeraient pas.

Ce nouveau cadre n'est donc pas venu bouleverser fondamentalement le régime déjà en place s'agissant des finalités qui doivent être poursuivies par un dispositif de géolocalisation.

Mais désormais les sociétés doivent mettre en place de nouvelles procédures afin de mieux informer les équipes qui sont susceptibles de faire l'objet de géolocalisation sous peine de se voir appliquer une sanction renforcée.

1 • GÉOLOCALISATION DES TECHNICIENS : LE CADRE JURIDIQUE À RESPECTER

A côté de la CNIL qui est l'autorité administrative chargée de veiller au respect des dispositions relatives au traitement des données, le juge judiciaire occupe une place centrale afin de concilier géolocalisation et respect de la législation sur le droit du travail.

• Les « 5 Finalités » de la géolocalisation définies par la CNIL

Les outils de géolocalisation mis en place par les entreprises doivent poursuivre l'une des « 5 Finalités » définies par la CNIL (délib. CNIL n°2015-165, 4 juin 2015).

Ainsi, les dispositifs de géolocalisation doivent avoir pour finalité :

- **Le respect d'une obligation légale ou réglementaire** imposant la mise en œuvre d'un dispositif de géolocalisation en raison du type de transport ou de la nature des biens transportés (notamment dans les cas de transport de matériel particulièrement dangereux);
- **Le suivi et la facturation d'une prestation** de transport de personnes ou de marchandises ou d'une prestation de services directement liée à l'utilisation du véhicule, ainsi que la justification d'une prestation auprès d'un client ou d'un donneur d'ordre ;
- **La sûreté ou la sécurité de l'employé** lui-même ou des marchandises ou véhicules dont il a la charge, en particulier la lutte contre le vol du véhicule ;
- **Une meilleure allocation des moyens pour des prestations** à accomplir en des lieux dispersés, notamment pour des interventions d'urgence ;
- **Le contrôle du respect des règles d'utilisation du véhicule** définies par le responsable de traitement, sous réserve de ne pas collecter une donnée de localisation en dehors du temps de travail du conducteur ¹.

Ces finalités, dont le cadre est relativement large, sont en principe les seules admises par la CNIL, toute autre utilisation par une entreprise étant passible de sanctions.

¹ Source : délib. CNIL n°2015-165, 4 juin 2015

• La vigilance des juridictions dans la mise en place de la géolocalisation du salarié

L'article L1121-1 du Code du Travail dispose que l'employeur doit veiller à ne pas porter une atteinte aux libertés individuelles de ses salariés qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ou proportionnée au but recherché.

Le juge judiciaire exerce un contrôle important pour s'assurer que les dispositifs de géolocalisation mis en place par les entreprises ne se fassent pas au détriment des droits individuels des salariés et respectent les dispositions du Code du travail.

Il veille ainsi au respect de la proportionnalité entre la « finalité » recherchée et l'atteinte portée aux droits des salariés et exerce son contrôle sur les entreprises qui mettent en place des procédés de géolocalisation, particulièrement en matière de surveillance de l'activité du salarié et de son temps de travail.

Le dispositif de géolocalisation mis en place doit notamment pouvoir être désactivé à tout moment par le salarié. Il ne peut en aucun cas faire l'objet d'une surveillance pendant les périodes de pause et en dehors des temps de travail.

L'objectif ainsi poursuivi par les juridictions est d'assurer une corrélation entre le bénéfice que retire l'entreprise de la mise en place de procédés de géolocalisation et le respect du droit à la vie privée et les libertés fondamentales des salariés.

2 • L'IMPACT DU RGPD SUR LA GÉOLOCALISATION DES TECHNICIENS

L'entrée en vigueur du RGPD le 25 mai 2018 a mis fin à l'obligation faite à l'employeur de procéder à une déclaration préalable auprès de la CNIL en cas de mise en place d'un système de géolocalisation.

En contrepartie, il a mis à la charge de l'employeur **l'obligation de mettre en place plusieurs procédures internes** destinés à protéger les droits des salariés dont les données sont traitées.

• La consultation

Lorsque l'entreprise possède des instances représentatives du personnel, celles-ci doivent impérativement faire l'objet d'une consultation, préalablement à toute mesure de géolocalisation.

Au sein des entreprises de plus de 250 salariés, un nouveau personnage central a été créé par le RGPD : le Délégué à la Protection des Données (dit DPO) (cf. art 37 RGPD). Le DPO a naturellement vocation à remplacer les anciens correspondants informatiques et libertés. Il a également vocation à accompagner les salariés de la société face à ces problématiques de collecte de données personnelles.

• L'information du salarié

C'est véritablement en termes d'information devant être communiquées au salarié que le nouveau régime est venu rompre avec le cadre antérieur (cf. art 6 RGPD).

Désormais, toute mesure de géolocalisation nécessite de communiquer un certain nombre d'informations aux salariés qui en font l'objet de cette mesure :

- **L'objet du traitement** : à savoir la finalité et l'intérêt justifiant la mesure de géolocalisation.

- **Le contenu des données collectées** : par exemple nom, matricule, plaque immatriculation, kilomètres parcourus, nombre d'interventions effectuées, et historique.

- **L'identification du destinataire des données** : c'est à dire les personnes et les services qui auront accès à ces données personnelles tels que les coordinateurs ou les équipes de ressources humaines.

- **La durée de conservation des données** : En principe la durée de conservation des données de géolocalisation est de deux mois. Cette durée peut être portée à un an lorsque l'entreprise qui la met en place ne peut conserver autrement la preuve de l'exécution de ses prestations vis-à-vis de ses clients. En cas de contestation des prestations effectuées avant l'expiration de ces délais, ces données peuvent être conservées jusqu'à son règlement.

- **L'identité et les coordonnées du DPO** (lorsque l'entreprise en possède un).

- **Les droits dont dispose le salarié** vis-à-vis des données personnelles qui sont collectées à l'aide de la géolocalisation notamment :

- le droit d'y avoir accès ;
- le droit de procéder à leur rectification ;
- le droit de demander leur effacement ;
- le droit de s'opposer à leur collecte ;
- le droit d'introduire une réclamation auprès d'une autorité de contrôle.

• La sécurisation des données recueillies

L'entreprise doit également s'assurer que le processus et le logiciel permettant de récolter les données sur le salarié, par le biais de la géolocalisation, soient sécurisés et offrent certaines fonctionnalités protectrices.

Le logiciel mis en place doit permettre de minimiser au maximum la quantité de données traitées, mais également permettre de saisir et de transmettre les seules données pertinentes, adéquates et strictement limitées à la tâche à accomplir (comme indiqué dans l'article 5.1 c du RGPD).

Le processus mis en place devra aussi protéger les données collectées en s'assurant de leur confidentialité, en organisant le droit d'accès et le droit d'effacement du salarié.

Faute de respecter ces procédures et conditions, la société s'exposerait aux nouvelles sanctions renforcées, désormais prévues par le RGPD.

3 • GÉOLOCALISATION DES TECHNICIENS : QUELLES SANCTIONS EN CAS DE NON-RESPECT DES RÈGLES ?

La CNIL continue à occuper une place centrale, exerçant son devoir de vigilance, de dissuasion et de sanction à l'encontre des contrevenants.

Cette dernière dispose également avec l'adoption du RGPD, d'un nouvel éventail de sanctions dont le montant a été nettement revu à la hausse.

L'article 58 §2 du RGPD prévoit une gradation des sanctions en fonction de la gravité du manquement reproché et du caractère renouvelé de celui-ci :

- 1- Avertissement / mise en demeure de l'entreprise avec rappel de l'obligation de mise en conformité
- 2- Injonction de cesser la violation constatée
- 3- Limitation ou suspension temporaire des traitements de données
- 4- Sanction administrative en cas d'absence de réponse à la mise en demeure, pouvant aller jusqu'à 10 millions d'euros ou 2% du chiffre d'affaire mondial de l'entreprise et dans les cas les plus graves, la sanction pourra être doublée à 20 millions d'euros ou 4% du chiffre d'affaire mondial de l'entreprise. De plus, l'article 84 du RGPD prévoit la faculté pour les Etats de déterminer le régime des autres sanctions applicables en cas de violation avec notamment la possibilité de recourir à une sanction pénale.

CONCLUSION :

L'entrée en vigueur du RGPD n'a donc pas fondamentalement bouleversé les dispositifs de géolocalisation des entreprises qui peuvent toujours recourir à la géolocalisation pour optimiser la gestion de leur flotte et le travail de leurs équipes.

S'il n'existe désormais plus d'obligation préalable de déclaration, les dispositifs de géolocalisation mis en œuvre doivent toujours **veiller à respecter les « 5 finalités » visées par la CNIL**, et impliquent désormais la mise en place des procédures internes spécifiques ayant principalement pour objet l'information du salarié.

Celles qui y avaient déjà recours devront toutefois vérifier que leurs anciennes procédures sont en conformité avec ces nouvelles exigences et veiller notamment à distribuer aux salariés une note d'information sur le droit de chacun à disposer de ses données personnelles.

L'objectif de cette réforme est donc bien de continuer à permettre aux entreprises d'utiliser des outils innovants tout en s'assurant que cette innovation se fasse dans des conditions respectueuses des droits de chacun.

Découvrez Praxedo

la solution de gestion d'interventions la plus complète du marché

Essai gratuit

<https://www.praxedo.com/essai-gratuit/>

Contact

28, rue de Mogador
75009 Paris
FRANCE

+33 (0)1 40 33 79 79
contact@praxedo.com

www.praxedo.com