

LES CONTRAINTES LIEES A LA MISE EN PLACE D'UN SYSTEME DE GEOLOCALISATION DES SALARIES

La Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) a précisé dans deux délibérations dans quelles conditions une entreprise peut mettre en place un système de géolocalisation, permettant de « *prendre connaissance de la position géographique, à un instant donné ou en continu, des employés par la localisation d'objets dont ils ont l'usage (badge, téléphone mobile) ou des véhicules qui leur sont confiés* ».

Cas de mise en place d'une géolocalisation.

La géolocalisation permettant de localiser une personne physique, ce système porte nécessairement sur des données à caractère personnel et doit, à ce titre, respecter les dispositions de la loi informatique et liberté du 6 janvier 1978 qui prévoient notamment que des données à caractère personnel ne peuvent être collectées que « *pour des finalités déterminées, explicites et légitimes* ». La géolocalisation doit donc, selon la CNIL, obligatoirement avoir l'une des finalités suivantes :

- assurer la sûreté ou la sécurité du salarié, des marchandises transportées ou du véhicule utilisé (travailleurs isolés, transports de fonds et de valeurs, etc.) ;
- obtenir une meilleure allocation des moyens de l'entreprise lorsqu'il s'agit de prestations à accomplir en des lieux dispersés (taxis, interventions d'urgence, flotte de dépannage, etc.) ;
- assurer 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 (ramassage scolaire, nettoyage des accotements, déneigement routier, etc.) ;
- suivre le temps de travail des salariés, mais uniquement lorsque ce suivi ne peut pas être effectué par d'autres moyens.

Il n'est pas possible d'utiliser un dispositif de géolocalisation:

- à l'égard des salariés qui disposent d'une liberté dans l'organisation de leurs déplacements professionnels. C'est notamment le cas des VRP et des visiteurs médicaux ;
- pour collecter des informations relatives aux infractions à la circulation routière. Seul le traitement de la vitesse moyenne peut être effectué. Cette interdiction ne remet pas en cause la législation propre aux transports routiers ;
- pour contrôler en permanence le salarié. Le salarié doit donc avoir la possibilité de désactiver la fonction de géolocalisation du véhicule à l'issue de son temps de travail, lorsqu'il peut utiliser ce véhicule à des fins personnelles.

Bien entendu, les salariés titulaires d'un mandat de représentant du personnel ne doivent pas être géolocalisés lorsqu'ils ont pris des heures de délégation pour effectuer des déplacements à l'extérieur de l'entreprise.

Données pouvant être collectées par le dispositif.

Il s'agit exclusivement des données suivantes :

- nom et prénom du salarié, coordonnées professionnelles, matricule interne et numéro de plaque d'immatriculation du véhicule ;
- données relatives aux déplacements : données de localisation, historique des déplacements effectués ;
- vitesse moyenne de circulation, nombre de kilomètres parcourus, durées d'utilisation du véhicule, temps de conduite et nombre d'arrêts.

Durée de conservation des données collectées.

La CNIL préconise un délai de conservation maximum de 2 mois.

Cependant, il serait possible de prévoir un délai de conservation plus long :

- si une telle conservation est rendue nécessaire à des fins de preuve de l'exécution d'une prestation lorsqu'il n'est pas possible de rapporter cette preuve par d'autres moyens (conservation pendant 1 an) ;
- si l'entreprise a besoin de conserver un historique des déplacements en vue d'optimiser les tournées de ses salariés (conservation maximale d'un an).

A noter que les données relatives au suivi du temps de travail et aux horaires de travail peuvent être conservées pour une durée de 5 ans.

Obligation d'informer les salariés concernés.

L'entreprise a l'obligation d'informer individuellement les salariés concernés avant de mettre en place le dispositif de géolocalisation. (Loi informatique et libertés du 6 janvier 1978). Il convient d'informer :

- sur la finalité du dispositif mis en place et sur les données collectées et leur durée de conservation par l'entreprise ;
- sur l'existence au profit du salarié d'un droit d'accès, de rectification et d'opposition. L'employeur doit préciser les modalités d'exercice de ces droits.

Obligation de consulter le comité d'entreprise.

L'information et la consultation préalable du comité d'entreprise est obligatoire. (Article L. 432-2-1 du Code du travail).

(Délibérations CNIL n° 2006-66 et n° 2006-67, 16 mars 2006)

Annette PAUL
Avocate au barreau de GRENOBLE
08/06