

Géolocalisation des véhicules de l'entreprise

De nombreux salariés utilisent quotidiennement les véhicules de l'entreprise pour effectuer leurs missions commerciales ou d'intervention en clientèle dans le cadre d'un SAV. C'est pourquoi un nombre croissant d'employeurs choisit de recourir à la géolocalisation comme outil de gestion des déplacements et des salariés.

1 Conditions de mise en œuvre

La géolocalisation des véhicules de l'entreprise par GSM ou GPS est soumise à des règles strictes afin d'éviter le **contrôle permanent des salariés concernés**.

En premier lieu, l'employeur doit présenter son projet de géolocalisation aux représentants du personnel (comité d'entreprise ou à défaut délégués du personnel) et recueillir leur avis par écrit. Cette consultation porte sur la finalité du traitement des données collectées et ses modalités :

- ✓ types de données, par exemple localisation, historique des déplacements effectués, vitesse de circulation du véhicule, nombre de kilomètres parcourus, durées d'utilisation du véhicule, temps de conduite, nombre d'arrêts ;
- ✓ destinataires des données dans l'entreprise ;
- ✓ durée de conservation de celles-ci (2 mois en général ou 3 ans pour les données relatives aux horaires lorsque le système est utilisé pour le suivi du temps de travail) ;
- ✓ information sur le droit d'accès, de rectification et d'opposition.

Le système de géolocalisation ne doit pas permettre l'accès aux données à des tiers. Le traitement des données est réservé à l'entreprise.

Par ailleurs, le système de géolocalisation ne doit pas s'appliquer aux représentants du personnel ou à ceux détenant un mandat syndical lorsqu'ils agissent dans le cadre de leur mandat.

Ensuite, l'employeur doit effectuer une déclaration à la CNIL. Si le système prévu est conforme à la norme simplifiée NS-051 (voir sur www.cnil.fr), il s'agira d'une simple déclaration de conformité. Dans les autres cas, l'employeur procédera à une déclaration normale ou désignera un correspondant informatique et libertés dans l'entreprise.

Enfin, chaque salarié concerné par la géolocalisation doit en être informé individuellement et par écrit, dans les mêmes termes que la consultation des représentants du personnel.

2 Finalités et utilisation du système

La géolocalisation ne peut être mise en œuvre que dans le cadre de certaines finalités légitimes :

- ✓ gérer en temps réel des interventions auprès de clients et mieux organiser les interventions dans des lieux dispersés ;
- ✓ sûreté ou sécurité de l'employé lui-même ou des marchandises ou véhicules dont il a la charge ;
- ✓ suivi du temps de travail, lorsque ce suivi ne peut être réalisé par d'autres moyens. Attention cependant : cette finalité n'est pas permise lorsque le salarié bénéficie de par son statut (VRP) ou son contrat de travail (certaines clauses de rémunération forfaitaire, en jours, notamment) d'une autonomie certaine dans l'organisation de ses tournées ou de ses journées de travail. Donc en pratique, cette finalité s'avère difficile à mettre en œuvre sauf cas particulier.

Par ailleurs, la CNIL exige que les dispositifs de géolocalisation installés sur des véhicules de fonction (à la disposition du salarié pour ses besoins professionnels et privés) prévoient un interrupteur permettant aux salariés de les désactiver afin de préserver leur vie privée.

Pour tout renseignement complémentaire, les adhérents peuvent s'adresser au SEDIMA.

