

LA GEOLOCALISATION

DEFINITION

- A l'origine :

La géolocalisation est la localisation **d'un objet** sur une carte à l'aide de positions géographiques. On utilise la géolocalisation par GPS (Global Positionning System) pour localiser des mobiles en déplacement.

- Depuis quelques années :

Ce concept est de plus en plus utilisé pour des applications de gestion de flottes et de sécurisation de véhicules.

Les dispositifs de géolocalisation permettent aux employeurs de prendre connaissance de la position géographique de leurs salariés, à un instant donné ou en continu, par la localisation des véhicules mis à leur disposition pour l'accomplissement de leur mission.

Les systèmes de géolocalisation des véhicules sont basés sur le traitement d'informations issues de satellites (GPS) couplés à l'utilisation d'un réseau de communications électroniques.

- Aujourd'hui :

La définition est celle de la CNIL :

« Les dispositifs dits de géolocalisation permettant aux employeurs privés ou publics 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. »

Sous cote :

- Définition tirée Wikipédia, encyclopédie libre sur internet.
- Délibération n°2006-066 en date du 16 mars 2006 de la CNIL portant adoption d'une recommandation.

CONTEXTE JURIDIQUE

I- LES SOURCES : PAS DE TEXTE SPECIFIQUE

1. Le droit communautaire :

La géolocalisation a, tout d'abord, fait l'objet d'une réflexion par le **groupe de protection des personnes** à l'égard du traitement des données à caractère personnel émanant de **l'article 29 de la Directive 95/46/CE** du Parlement européen et du Conseil, en date du 24 octobre 1995, relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation des données.

Ensuite, les données de la géolocalisation ont été définies par **la Directive Européenne 2002/58 du 12 juillet 2002** :

- *« les données traitées dans un réseau de communications électroniques indiquant une position géographique de l'équipement terminal d'un utilisateur d'un service de communications électroniques accessible au public ».*

Sous cote :

- Article 29 de la Directive 95/46/CE du 24 octobre 1995.
- Article 2 de la Directive Européenne 2002/58 du 12 juillet 2002.

2. Le droit français :

En France, l'encadrement juridique de la géolocalisation a été régi, pour la première fois, par la **loi n° 2004-669 du 9 juillet 2004** « *relative aux communications électroniques et aux services de communication audiovisuelle* » (**Article 10**).

La Loi précitée avait pour finalité de transposer cinq directives relatives aux communications électroniques :

- Directive 2002/21/CE du Parlement européen et du Conseil du 7 mars 2002 relative à un cadre réglementaire commun pour les réseaux et services de communication (Directive Cadre)
- Directive 2002/20/CE du Parlement européen et du Conseil du 7 mars 2002 relative à l'autorisation de réseaux et de services de communications électroniques (Directive autorisation)
- Directive 2002/19/CE du Parlement européen et du Conseil du 7 mars 2002 relative à l'accès aux réseaux de communications » « électroniques et aux ressources associées, ainsi qu'à leur interconnexion (Directive Accès)
- Directive 2002/22/CE du Parlement Européen et du Conseil du 7 mars 2002 concernant le service universel et les droits des utilisateurs au regard des réseaux et services de communications électroniques (Directive « Service universel »)
- Directive 2002/58/CE du 12 juillet 2002 concernant « le traitement des données à caractère personnel et la protection de la vie privée dans le secteur des communications électroniques », appelée également Directive « données personnelles ».

Elles entrent également dans le champ de la **loi n°2004-801 du 6 août 2004** relative « *à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel, modifiant la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés* » (**Article 2**).

Sous cote :

- Article 10 de la Loi n°2004-669 du 9 juillet 2004
- Article 2 de la Loi n°2004-081 du 6 août 2004.

II- LA JURISPRUDENCE

1. Dans un arrêt, il a été jugé qu'une **filature** organisée par l'employeur afin de contrôler et de surveiller l'activité d'un salarié constitue un moyen de preuve illicite, qui ne peut donc être invoqué en justice, même lorsque le salarié avait été informé de la possibilité de ce contrôle (**Cass.soc., 26 novembre 2002 n°00-42.401 Meret c/ Sté Wyeth-Lederle**) :

- « *Vu les articles 8 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du Code civil, 9 du nouveau Code de procédure civile et L.120-2 du Code du travail ;*

Attendu qu'il résulte de ces textes qu'une filature organisée par l'employeur pour contrôler et surveiller l'activité d'un salarié constitue un moyen de preuve illicite dès lors qu'elle implique nécessairement une atteinte à la vie privée de ce dernier, insusceptible d'être justifiée, eu égard à son caractère disproportionné, par les intérêts légitimes de l'employeur ; »

2. De surcroît, dans un arrêt de la **CA d'Agen en date du 3 août 2005**, la Cour énonce, à juste titre, que :

- « *la géolocalisation d'un véhicule doit être proportionnée au but recherché et que la mise sous surveillance permanente des déplacements des salariés est disproportionnée lorsque des vérifications peuvent être faites par d'autres moyens, comme c'est le cas en l'espèce, puisque l'employeur pouvait mener des enquêtes auprès des clients que le salarié était censé visiter (...) qu'il résulte de ces éléments que la mise en œuvre du GPS était illégale comme disproportionnée au but recherché et ne peut être admise en preuve ».*

Sous cote :

- Arrêt Cass.soc., 26 novembre 2002 n°00-42.401 Meret c/ Sté Wyeth-Lederle)
- Arrêt CA.Agen.3 août 2005

DEVELOPPEMENT DE CES DISPOSITIFS DEPUIS LES ANNEES 2000

La mise en place de dispositifs de géolocalisation séduit les entreprises :

- **L'intérêt pour l'entreprise** : la croissance des entreprises est étroitement liée à la mobilité des employés ;
- **L'utilité pour l'entreprise** : la géolocalisation permet une optimisation des déplacements.

I- L'INFORMATION ET LA CONSULTATION DU CE

Préalablement à la mise en place d'un tel système, il est impératif pour l'employeur d'informer et de consulter le Comité d'entreprise ou à défaut, les Délégués du personnel sur les traitements automatisés qu'il prévoit de mettre en place, ainsi que toutes les modifications de ceux-ci (**Art. L.432-2-1 du Code du travail**).

Cette étape est indispensable pour être en mesure de démontrer que les salariés ont bien été informés de la mise en place du système, et de pouvoir, le cas échéant, utiliser les informations recueillies comme moyen de preuve dans le cadre d'un litige.

Le défaut d'information des employés est puni de 1500 € (**Décret 81-1142 du 23 décembre 1981**).

Sous cote :

- Article L.432-2-1 du Code du travail
- Décret 81-1142 du 23 décembre 1981

II- L'INFORMATION INDIVIDUELLE ET PREALABLE DES SALARIES

La CNIL rappelle que conformément à **l'article 32 de la loi du 6/1/1978 modifiée en août 2004 et à l'article 34-1 V du Code des Postes et télécommunications électroniques**, les employés doivent être informés **individuellement** et **préalablement** à la mise en œuvre du traitement :

- de la finalité ou des finalités poursuivies par le traitement de la géolocalisation ;
- des catégories de données de géolocalisation traitées ;
- de la durée de conservation des données de géolocalisation les concernant ;
- des destinataires ou catégories de destinataires des données ;
- de l'existence d'un droit d'accès, de rectification et d'opposition et de leurs modalités d'exercice ;
- le cas échéant, des transferts de données à caractère personnel envisagés à destination d'un état non membre de la communauté européenne.

Il est absolument nécessaire de faire également signer chaque salarié concerné un avenant à son contrat de travail, ou d'insérer ces dispositions dans le règlement intérieur.

D'ailleurs, un exemple de note de service adressée à l'ensemble du personnel dans une société de taxis figure dans le guide de la géolocalisation des salariés.

Sous cote :

- Article 32 de la loi du 6 janvier 1978;
- Article 34-1 V du Code des Postes et télécommunications électroniques.

III- LA DECLARATION PREALABLE A LA CNIL.

1. Les textes

L'employeur souhaitant mettre en place un tel système devra donc, comme pour tout autre traitement d'informations personnelles, effectuer une déclaration préalable à la CNIL (**Chapitre IV de la Loi n°78-17 du 6 janvier 1978**).

L'employeur doit effectuer **une déclaration normale**. Il suffit de compléter **les documents disponibles sur le site de la CNIL**.

La CNIL a mise en place une nouvelle norme permettant de réaliser une déclaration simplifiée du système de géolocalisation.

Par ailleurs, les entreprises ayant désigné **un Correspondant Informatique et Liberté (CIL)** sont dispensées de déclarations.

Sous cote :

- Chapitre IV de la Loi n°78-17 du 6 janvier 1978.
- Guide de la géolocalisation des salariés CNIL.
- Formulaire de déclaration- CNIL- juillet 2006.

2. Les sanctions

Les pouvoirs de contrôle et de sanction de la CNIL ont été largement renforcés par la **loi n°2004-182 du 6 août 2004**, relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

Ainsi, la non déclaration d'un système de traitement de données à caractère personnel est punie de 5 ans d'emprisonnement et de 300 000 euros d'amende (**art.226-16 du code pénal**).

Sur le plan civil, la non déclaration rend le dispositif inopposable aux employés, c'est-à-dire que l'employeur ne pourra utiliser les données contre l'employé.

La Cour de cassation a considéré qu'un employeur ne peut sanctionner un employé qui refuserait de se plier à la mise en œuvre d'un traitement de données à caractère personnel si ce traitement n'a pas été déclaré à la CNIL (**Cass. Soc. 6 avril 2004**).

Dans cette affaire, un employé refusait d'utiliser les badges mis en place pour contrôler les entrées et sorties des employés, système non déclaré à la CNIL. Il avait alors été licencié pour faute.

« Mais attendu qu'il résulte de la combinaison des articles 16, 27 et 34 de la loi n°78-16 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, 226-16 du Code pénal, L.121-8 et L.432-2-1 du Code du travail, qu'à défaut de déclaration à la Commission nationale de l'informatique et des libertés d'un traitement automatisé d'informations nominatives concernant un salarié, son refus de déférer à une exigence de son employeur impliquant la mise en œuvre d'un tel traitement ne peut lui être reproché ; que le moyen ne peut dès lors être accueilli ».

Sous cote :

- Loi n°2004-182 du 6 août 2004.
- Article 226-16 du Code Pénal.
- Arrêt Cass. Soc 6 avril 2004.

PROBLEMATIQUES

Les dispositifs de géolocalisation présentent des risques certains au regard des libertés individuelles (liberté d'aller et venir anonymement, droit à la vie privée) et des droits collectifs (droit syndical, droit de grève).

I- LA GEOLOCALISATION AU REGARD DES LIBERTES INDIVIDUELLES

1. Le principe.

L'utilisation de ce dispositif est susceptible de porter atteinte à la **liberté d'aller et venir et à la vie privée** dans la mesure où il permet de connaître avec précision les itinéraires des conducteurs des véhicules.

Ce type de contrôle doit être apprécié à la lumière de **l'article L.120-2 du Code du travail** :

« Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature des tâches à accomplir, ni proportionnées au but recherché ».

La CNIL a notamment considéré que la mise sous surveillance permanente des déplacements des salariés est disproportionnée lorsque la tâche à accomplir ne réside pas dans le déplacement lui-même, mais dans la réalisation d'une prestation pouvant faire elle-même l'objet d'une vérification.

Sous cote :

- Article L.120-2 du code du travail.

- Guide de la géolocalisation des salariés

Les entreprises voulant avoir recours à ces systèmes doivent avant tout s'interroger sur le caractère proportionné ou non d'un tel outil : suivre mes employés lors de tous leurs déplacements n'est-il pas démesuré par rapport à la nature des tâches qu'ils effectuent ?

Si la fonction du salarié est de conduire un véhicule pour transporter des biens, la mise sous surveillance de ses déplacements pourrait ainsi être légitime.

En revanche, serait interdit à l'employeur le contrôle des déplacements de ses commerciaux dont la fonction est de se rendre chez les clients pour vendre des produits. Les visites effectuées par ces salariés peuvent être confirmées par les clients.

La CNIL distingue entre le véhicule de fonction et le véhicule de société. Le véhicule de société ne peut en principe être utilisé en dehors des heures de travail contrairement au véhicule de fonction.

C'est pourquoi, la Commission recommande que les dispositifs de géolocalisation installés sur les véhicules de fonction disposent d'un système d'interrupteur permettant aux employés de les désactiver.

Sous cote :

- Guide de la géolocalisation des salariés

2. La jurisprudence et la doctrine.

Dans un arrêt, il a été jugé qu'une filature organisée par l'employeur afin de contrôler et de surveiller l'activité d'un salarié constitue un moyen de preuve illicite, qui ne peut donc être invoqué en justice, même lorsque le salarié avait été informé de la possibilité de ce contrôle (**Cass.soc., 26 novembre 2002 n°00-42.401 Meret c/ Sté Wyeth-Lederle**).

De surcroît, dans un arrêt de la **CA d'Agen en date du 3 août 2005**, la Cour énonce, à juste titre, que :

« la géolocalisation d'un véhicule doit être proportionnée au but recherché et que la mise sous surveillance permanente des déplacements des salariés est disproportionnée lorsque des vérifications peuvent être faites par d'autres moyens, comme c'est le cas en l'espèce, puisque l'employeur pouvait mener des enquêtes auprès des clients que le salarié était censé visiter (...) qu'il résulte de ces éléments que la mise en œuvre du GPS était illégale comme disproportionnée au but recherché et ne peut être admise en preuve ».

De ce fait, la surveillance systématique des déplacements des salariés pourrait être assimilée par les juridictions à une véritable « filature électronique » et constituer ainsi une atteinte à la vie privée de ces derniers, susceptible de ne pouvoir être justifiée par les intérêts légitimes de l'employeur, eu égard à son caractère disproportionné (**Dossier thématique de la CNIL**).

La commission rappelle que le détournement de finalité est sanctionné par **l'article 226-21 du Code pénal**, qui prévoit une peine de cinq ans d'emprisonnement et de 300 000 Euros d'amende.

Sous cote :

- Arrêt Cass.soc., 26 novembre 2002 n°00-42.401 Meret c/ Sté Wyeth-Lederle).
- Arrêt CA.Agen.3 août 2005.
- Dossier thématique de la CNIL
- Article 226-21 du Code pénal.
- Dictionnaire Permanent Social Informatique et personnel 2909

II- LA GEOLOCALISATION AU REGARD DES DROITS COLLECTIFS.

1. Le principe : liberté d'exercice du droit syndical.

L'article L.412-1 du Code du travail dispose :

« L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du présent titre.

Les dispositions du présent titre sont applicables aux établissements publics à caractère industriel et commercial et aux établissements publics déterminés par décret qui assurent, tout à la fois, une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial, lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé. »

2. Les atteintes à ce principe.

- *Exercice du mandat :*

Les salariés titulaires d'un mandat de représentant du personnel ne doivent pas être géolocalisés pendant leurs heures de délégation quand ils effectuent des déplacements à l'extérieur de l'entreprise.

- *Droit de grève :*

L'exercice du droit de grève peut être entravé par la possibilité de géolocaliser à tout moment le salarié.

Sous cote :

- Article L.412-1 du Code du travail

L'INTERVENTION DE LA CNIL

Ces dispositifs de géolocalisation de véhicules se banalisent dans les entreprises. L'utilisation de ces outils conduit l'employeur à exercer un contrôle renforcé sur l'activité du salarié et pose la problématique de la frontière entre travail et vie privée.

La CNIL a donc lancé une série de consultations en vue d'adopter une recommandation relative à la géolocalisation des véhicules mis à la disposition des employés (**Echos des séances du 29 septembre 2005 et le 26^e rapport d'activité 2005**).

Suite à un nombre croissant de déclarations de sociétés et de plaintes d'employés concernant ce type de dispositifs, le 16 mars 2006, la CNIL a été contrainte d'adopter une recommandation et une norme simplifiée afin de préciser les conditions de mise en œuvre des dispositifs de géolocalisation des salariés par les employeurs.

De surcroît, un guide de la géolocalisation des salariés exposant les droits et les obligations des employés a été élaboré par la CNIL.

Sous cote :

- Extrait du 26^e Rapport d'activité 2005 de la CNIL
- Echos des séances en date du 29/09/2005 de la CNIL
- Article L.120-2 du Code du travail
- Délibération 2006-066 du 16 mars 2006 de la CNIL portant adoption d'une recommandation
- Délibération n° 2006-067 du 16 mars 2006 portant adoption d'une norme simplifiée de la CNIL
- Guide de la géolocalisation des salariés CNIL
- Semaine Juridique Social n°19, 9 mai 2006, act.186

L'ENCADREMENT JURIDIQUE DE LA GEOLOCALISATION

EMANANT DES RECOMMANDATIONS DE LA CNIL.

I- LES FINALITES ADMISES

Le champ d'application fixé par les délibérations 2006-066 et 2006-067 du 16 mars 2006

La CNIL indique que le dispositif de géolocalisation n'est admissible que dans le cadre des finalités suivantes :

- la sûreté ou la sécurité de l'employé lui-même ou des marchandises ou véhicules dont il a la charge (travailleurs isolés, transports de fonds et de valeurs) ;
- une meilleure allocation de moyens pour des prestations à accomplir en des lieux dispersés (intervention d'urgence, chauffeur de taxi, flotte de dépannage) ;
- le suivi et la facturation d'une prestation de transport de personnes ou de marchandises ou d'une prestation de service directement liée à l'utilisation de véhicules (ramassage scolaire, nettoyage des accotements, déneigement routier, patrouille de service sur le réseau routier) ;
- le suivi du temps de travail, lorsqu'il ne peut être réalisé par d'autres moyens (Cette dernière possibilité est fortement encadrée puisqu'elle exclut les cas dans lesquels le temps de travail peut être autrement déterminé).

Sous cote :

- Délibération 2006-066 du 16 mars 2006 de la CNIL

II- LA NATURE DES DONNEES COLLECTEES ET LA DUREE DE CONSERVATION.

1. La nature des données collectées

La CNIL rappelle le principe de proportionnalité.

Les données collectées « *doivent être adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles le traitement est mis en œuvre* ».

Par ailleurs, dans sa déclaration, l'employeur doit préciser les informations qu'il va collecter via le dispositif de géolocalisation.

La nature des informations collectées doit être déterminée en fonction de la ou les finalités du traitement.

Un exemple de données collectées :

- le nom de l'employé,
- l'immatriculation du véhicule,
- les kilomètres parcourus,
- les temps d'arrêt,
- la vitesse moyenne,
- données de géolocalisation.

La CNIL recommande que le dispositif de géolocalisation ne mentionne pas la vitesse maximale du véhicule mais sa vitesse moyenne.

Elle rappelle également que les systèmes de géolocalisation ne peuvent pas permettre de sanctionner des salariés pour des infractions au code de la route.

Sous cote :

- Délibération 2006-066 du 16 mars 2006 de la CNIL
- Délibération 2006-067 du 16 mars 2006 de la CNIL

2. La durée de conservation

La CNIL rappelle que les données relatives à la localisation d'un employé ne peuvent être conservées que pour une durée pertinente au regard de la finalité du traitement qui a justifié cette géolocalisation.

La durée de conservation varie donc en fonction de la nature des informations collectées et de la finalité du traitement.

Exemples de durée de conservation :

- données relatives aux heures de travail : 5 ans ;
- identité de l'employé : le temps où l'employé est dans l'entreprise ;
- données relatives au véhicule (hors données de géolocalisation) : le temps où le véhicule est dans l'entreprise,
- données de géolocalisation : en temps réel.

Si l'objet du dispositif est l'optimisation des tournées, le traitement des données de géolocalisation (date/heure/lieu) doit se faire en temps réel. Les données ne doivent donc pas être conservées.

En revanche, si le dispositif de géolocalisation a été mis en place pour contrôler l'activité des employés, elle propose un délai moyen de conservation de deux mois, qui paraît proportionné à la finalité.

Si les données collectées sont anonymes alors la durée de conservation peut être illimitée. Cependant, il est rare que les données collectées soient considérées comme anonymes.

A titre d'exemple, le numéro d'immatriculation d'un véhicule n'est pas une donnée anonyme dès lors qu'il est possible de l'associer à un chauffeur.

Sous cote :

- Délibération 2006-066 du 16 mars 2006 de la CNIL
- Délibération 2006-067 du 16 mars 2006 de la CNIL

PLAN

DEFINITION

- A l'origine
- Depuis quelques années
- Aujourd'hui

CONTEXTE JURIDIQUE

- I- LES SOURCES : PAS DE TEXTE SPECIFIQUE
 - 1. LE DROIT COMMUNAUTAIRE
 - 2. LE DROIT FRANCAIS

- II- LA JURISPRUDENCE

DEVELOPPEMENT DE CES DISPOSITIFS DEPUIS LES ANNEES 2000

- I- L'INFORMATION ET LA CONSULTATION DU CE
- II- L'INFORMATION INDIVIDUELLE ET PREALABLE DES SALARIES
- III- LA DECLARATION PREALABLE A LA CNIL
 - 1. Les textes
 - 2. Les sanctions

PROBLEMATIQUES

- I- LA GEOLOCALISATION AU REGARD DES LIBERTES INDIVIDUELLES
 - 1. Le principe
 - 2. La jurisprudence et la doctrine

- II- LA GEOLOCALISATION AU REGARD DES DROITS COLLECTIFS
 - 1. Le principe : liberté d'exercice du droit syndical
 - 2. Les atteintes à ce principe
 - Exercice du mandat
 - Droit de grève

L'INTERVENTION DE LA CNIL

- I- LES FINALITES ADMISES
Le champ d'application fixé par les délibérations 2006-066 et 2006-067 du 16 mars 2006

- II- LA NATURE DES DONNEES COLLECTEES ET LA DUREE DE CONSERVATION
 - 1. La nature des données collectées
 - 2. La durée de conservation

