

La géolocalisation des véhicules mis à disposition des employés

Les dispositifs dits de géolocalisation permettent aux employeurs de connaître la position géographique, **à un instant donné ou en continu**, de leurs employés lorsque ceux-ci sont en déplacement.

Toutefois si ces dispositifs permettent d'améliorer les services rendus par les responsables du traitement en leur permettant notamment d'optimiser la gestion de leur flotte et d'améliorer l'efficacité opérationnelle, ils sont **particulièrement intrusifs** pour les salariés.

Leur usage nécessite donc un encadrement strict pour éviter les dérives de la part des employeurs.



Dans quels buts un employeur peut-il mettre en place un dispositif de géolocalisation ?

Les données personnelles peuvent être collectées pour **plusieurs finalités**, à condition que ces finalités soient :

- **déterminées** ;
- **explicites** ;
- **légitimes** ; et
- **non traitées ultérieurement de manière incompatible** avec ces finalités.

En vertu de ce principe de **limitation des finalités**, l'APDP considère que la mise en place d'un dispositif de géolocalisation peut répondre aux objectifs suivants :

- **l'amélioration du processus de production**, soit directement par une meilleure allocation des moyens disponibles (par exemple, l'envoi du véhicule le plus proche pour exercer une activité telle qu'une intervention d'urgence, un dépannage ou une prise en charge), soit indirectement en analysant *a posteriori* les déplacements effectués (par exemple, l'analyse des temps nécessaires à des déplacements ou à la réalisation d'une tâche) ;

- la contribution à la **sécurité des personnes, des marchandises transportées ou du véhicule** dont le responsable du traitement a la charge (chauffeurs de véhicules de remise, travailleurs isolés, transports de fonds et de valeurs, etc.) ;
- le **suivi des marchandises en raison de leur nature particulière** (respect des règles d'hygiène relatives à la chaîne du froid par exemple) ;
- 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, prise en charge médicale, etc.) ;
- le **suivi des temps de travail** des employés **lorsque ce suivi ne peut être réalisé par d'autres moyens** ;
- le **suivi et la constitution des preuves de l'exécution d'une prestation** par le salarié liée à l'utilisation du véhicule.



L'utilisation d'un dispositif de géolocalisation ne doit pas conduire à un **contrôle permanent et inopportun** de l'employé concerné, et les données collectées ne peuvent être utilisées, sauf exceptions, à des fins disciplinaires.

Aussi, l'APDP considère que :

- s'agissant des véhicules professionnels pouvant être utilisés par les employés à **des fins privées**, le responsable du traitement ne doit pas collecter des informations relatives à la localisation d'un employé **en dehors des horaires de travail** de ce dernier. Dans ce contexte, elle exige que ces derniers aient la possibilité de désactiver la fonction de géolocalisation des véhicules à l'issue de leur temps de travail ;
- concernant les employés investis **d'un mandat électif ou syndical**, ceux-ci ne doivent pas faire l'objet d'une opération de géolocalisation lorsqu'ils agissent **dans le cadre de l'exercice de leur mandat** ;
- l'utilisation d'un système de géolocalisation n'est pas justifiée lorsqu'un employé dispose d'une **liberté dans l'organisation de ses déplacements** (visiteurs médicaux, VRP, etc.).

Quelle justification pour la mise en place un dispositif de géolocalisation ?

Pour être licite, un traitement automatisé de données personnelles doit répondre à au moins une des exigences prévues à l'article 5 de la Loi n° 1.565 du 3 décembre 2024.

L'APDP estime en conséquence que la mise en place d'un dispositif de géolocalisation dans un véhicule professionnel peut être expressément justifiée par :

- le respect d'une **obligation légale** à laquelle est soumis le responsable du traitement ou son représentant ;

- l'exécution d'un **contrat** ;
- la réalisation d'un **intérêt légitime** poursuivi par le responsable du traitement ou un tiers, **à la condition de ne pas méconnaître l'intérêt ou les droits et libertés fondamentaux de la personne concernée** ;
- un motif d'**intérêt public** poursuivi par une personne morale de droit public ou par une personne morale de droit privé investie d'une mission d'intérêt général ou concessionnaire d'un service public ;
- le **consentement** de la personne concernée.



S'agissant de données collectées dans le cadre d'un contrat de travail établissant un **lien de subordination** entre l'employeur et l'employé, l'APDP appréciera très strictement toute justification reposant sur le consentement de la personne concernée.



Quelles informations peuvent être collectées ?

Le responsable du traitement doit s'assurer que les données collectées sont « *limitées* » à la réalisation de ses objectifs.

Afin de respecter ce principe, les données personnelles collectées doivent être :

- **adéquates** ;
- **pertinentes** ; et
- **limitées** à ce qui est nécessaire au regard des finalités du traitement.

L'APDP considère ainsi que seules les données personnelles suivantes peuvent être collectées par un dispositif de géolocalisation.

- identification de l'employé : nom, prénom, coordonnées professionnelles, matricule interne, numéro de plaque d'immatriculation du véhicule ;
- informations relatives aux déplacements des employés : données de localisation issues de l'utilisation d'un dispositif de géolocalisation, historique des déplacements effectués ;
- informations 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.

Quid des données relatives à la vitesse, au temps de conduite ou encore aux pauses

Ces données peuvent être collectées en Principauté mais non dans le cadre d'un traitement lié aux données de géolocalisation du véhicule mais plutôt dans le cadre d'un traitement lié à la collecte et l'archivage des **données des chronotachygraphes numériques** installés dans les véhicules poids lourds. Ce traitement est alors justifié par une **obligation légale** à laquelle est soumis le responsable du traitement.

L'article 1 de l'Arrêté Ministériel n° 90-651 du 28 décembre 1990 relatif à l'utilisation des appareils de contrôle de vitesse (chronotachygraphes) des véhicules automobiles dispose en effet que « *Tout véhicule automobile dont le poids maximal autorisé, avec ou sans remorque, est supérieur à 3,5 tonnes doit être équipé d'un appareil de contrôle de vitesse dît chronotachygraphe* ».

De plus, l'article 2 dudit Arrêté Ministériel dispose que « *Les chronotachygraphes doivent [...] permettre l'enregistrement, en sus de la vitesse des véhicules, des éléments suivants : - distance parcourue ; - temps de conduite ou autre temps de travail ; - interruption de travail et temps de repos journalier ; - ouverture du boîtier contenant la feuille d'enregistrement* ».

Enfin, le Règlement (CEE) n° 561/2006 du Parlement et du Conseil du 15 mars 2006 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions en matière sociale dans le domaine de transports par route « *fixe les règles relatives aux durées de conduite, aux pauses et aux temps de repos qui doivent être observés par les conducteurs assurant le transport de marchandises et de voyageurs par route* ».

Aux termes de son article 2, il est applicable quel que soit le pays d'immatriculation du poids lourd, dès lors qu'il circule sur le territoire de la Communauté Européenne.



Combien de temps peuvent être conservées les données de géolocalisation ?

Les données personnelles collectées **ne peuvent être conservées indéfiniment** sous une forme permettant l'identification des personnes concernées.

Aussi, l'APDP estime qu'au regard des objectifs autorisés pour l'utilisation d'un dispositif de géolocalisation dans un véhicule une durée de conservation de **deux mois** paraît proportionnée.

Par dérogation à ce principe, elle peut accepter que les données de localisation soient conservées pour une période supérieure à deux mois si elle l'estime opportun **au regard de la justification apportée** par le responsable du traitement.

Ainsi, ces données peuvent être conservées **un an** lorsqu'elles sont utilisées notamment à des **fins de preuve des interventions effectuées** et qu'il n'est pas possible de rapporter cette preuve par d'autres moyens.

De même, lesdites données peuvent être conservées **cinq ans** lorsque le dispositif de géolocalisation permet de **suivre le temps de travail** de l'employé.



Qui peut avoir accès aux données de géolocalisation ?

L'accès aux données de géolocalisation doit être limité aux **seules personnes** qui, dans le cadre de leur(s) fonction(s), peuvent **légitimement en avoir connaissance au regard des objectifs du dispositif**.

Il peut ainsi s'agir en interne des personnes en charge de coordonner, de planifier ou de suivre les déplacements, les personnes en charge de la sécurité des personnes ou des biens transportés ou encore du prestataire qui a accès au traitement dans le cadre de la maintenance du dispositif.

Concernant ce dernier, l'APPD rappelle que ses droits d'accès doivent être limités à ce qui est **strictement nécessaire à l'exécution de son contrat de prestation de service**. De plus, ledit prestataire est soumis aux mêmes obligations de sécurité et de confidentialité que celles imposées au responsable du traitement.

Par ailleurs, selon les besoins, seules les informations nécessaires doivent être communiquées.

Exemple : un client n'aura pas besoin d'avoir les nom et prénom du chauffeur s'il attend juste d'être pris en charge. Seules la plaque d'immatriculation et les données de localisation seront nécessaires.

L'APDP estime par ailleurs que la communication des images à la Direction de la Sûreté Publique peut être justifiée pour les besoins d'une enquête judiciaire.

A cet égard, elle rappelle qu'en cas de transmission, ladite Direction ne pourra avoir communication des informations que dans le strict cadre de ses missions légalement conférées



Comment informer les employés ?

Le responsable du traitement doit prendre **les mesures appropriées** pour fournir à son employé les informations sur l'utilisation de ses données collectées par le dispositif de géolocalisation mis en place et faciliter l'exercice de ses droits.

L'employé **doit** ainsi *a minima* recevoir les informations suivantes :

- **l'identité et les coordonnées professionnelles du responsable du traitement**, et le cas échéant de son **représentant** à Monaco, ou, à défaut, au sein d'un Etat membre de l'Union européenne ;
- les **finalités** du traitement et son **fondement juridique** ;

- les **intérêts légitimes** poursuivis par le responsable du traitement ou le tiers lorsque le traitement est réalisé sur ce fondement ;
- les **catégories de données** personnelles concernées ;
- la **durée de conservation** des données ou, lorsque cela n'est pas possible, **les critères utilisés** pour déterminer cette durée ;
- lorsque le traitement est fondé sur le **consentement** de la personne, le droit de celle-ci de retirer ce consentement **à tout moment** ;
- les **destinataires** ou **catégories** de destinataires ;
- les moyens d'exercer ses **droits d'accès, d'opposition, de rectification, d'effacement, de limitation ou de portabilité** ;
- le droit **d'introduire une réclamation auprès de l'Autorité de Protection des Données Personnelles (APDP)** ;
- le cas échéant, les **coordonnées du Délégué à la protection des données**.



Quelle sécurité mettre en place ?

L'APDP considère que le responsable du traitement doit prendre **toutes précautions utiles pour préserver la sécurité des données** objet du traitement et empêcher, notamment en mettant en place des mesures de contrôle et d'identification, que des employés non autorisés y aient accès.

Elle demande donc qu'une **politique d'habilitations** soit mise en place et que les accès individuels aux données de géolocalisation soient attribués par un identifiant et un mot de passe individuels forts, régulièrement renouvelés, ou par tout autre moyen d'authentification.

L'APDP demande également qu'une **journalisation automatisée des accès** aux enregistrements soit implémentée.

Enfin, elle demande que tout **échange de données soit sécurisé**.

Position de la CEDH

Dans son arrêt, **Florindo de Almeida Vasconcelos Gramaxo c. Portugal** du 13 décembre 2022, la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) a considéré que l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme est respecté lorsque l'employeur se fonde sur les données d'un dispositif GPS pour licencier un employé, dès lors que ledit employé était au courant de l'installation de ce dispositif.

En l'espèce, le GPS avait été installé par l'employeur afin de **contrôler les dépenses** découlant de l'utilisation du véhicule et l'employé, qui avait été **informé** de ladite installation, indiquait de faux kilométrages parcourus avec sa voiture de fonction.

Si la Cour a relevé que le suivi par GPS n'était finalement pas conforme au droit national et à l'autorisation délivrée par l'Autorité de protection des données du Portugal (CNPD), elle a néanmoins constaté que seule la différence concernant le kilométrage parcouru avait été retenue comme critère déterminant par la dernière instance judiciaire nationale pour justifier le licenciement, et non le fait que l'employé n'effectuait pas ses huit heures de travail journalier. **L'intrusion dans la vie privée de l'employé était ainsi moindre.**

La Cour a par ailleurs considéré que l'intrusion était également **strictement nécessaire au but légitime poursuivi par l'employeur** puisqu'il n'existait pas d'autre moyen moins intrusif pour procéder au contrôle des kilomètres parcourus à titre professionnel et à titre privé.

Elle a également noté que seuls les employés compétents avaient accès aux données de géolocalisation et que l'instance nationale avait effectué une **balance circonstanciée** des intérêts respectifs.

Conformément à sa jurisprudence établie dans l'arrêt **Bărbulescu c. Roumanie**, la Cour s'est basée sur 6 critères pertinents pour juger de la conformité avec l'article 8 de la CEDH de la surveillance de l'employé : information, portée, légitimité, subsidiarité, conséquence et garanties.

[Pour en savoir plus](#)