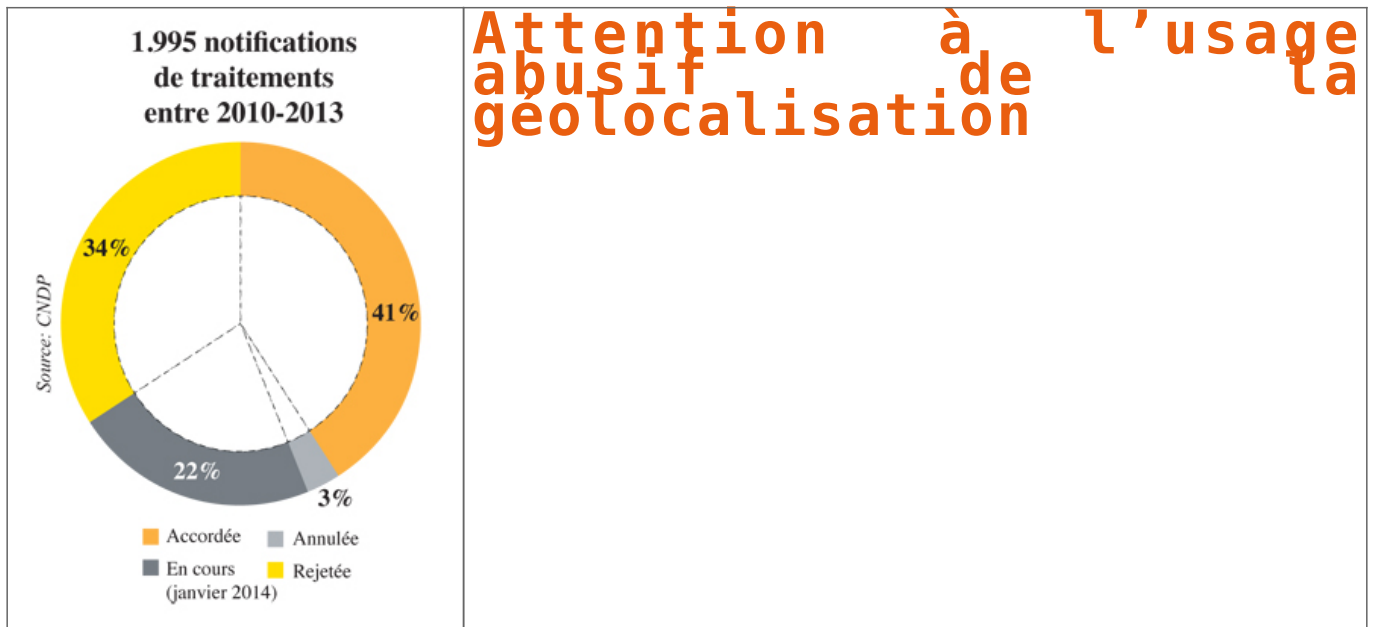


Attention à l'usage abusif de la géolocalisation | Denis JACOPINI



Pour les besoins de leurs activités, certains opérateurs de transport et logistique vertout utilisent la géolocalisation. Technologie qui permet de réguler un véhicule de service par exemple (voir encadré). Malgré la légitimité de leur pratique, ces utilisateurs sont-ils pour autant en règle avec la loi?

Le traitement de données peut porter atteinte à la vie privée. D'où l'interdiction par exemple de suivre les déplacements d'un salarié hors service. La réglementation ne s'oppose pas en ce qui concerne la finalité du traitement, nature des données collectées, durée de leur conservation, droits des personnes concernées, consentement des salariés. Une formalité de grande importance à respecter. L'entreprise doit notifier le traitement à la Commission nationale de contrôle de protection des données à caractère personnel (CNIL) en France, la Commission Nationale Informatique et Liberté (CNIL). Une demande de déclassification est mise à leur disposition. Une demande d'autorisation est non de déclassification distincte s'applique à la sécurité qui précède à l'interdiction ou au recensement avec d'autres fichiers dont les principales finalités sont différentes. L'employeur doit donc se conformer à toutes ces règles.

Par quel droit-il commencent?
La finalité du traitement impose que la géolocalisation se soit installée dans un véhicule à usage professionnel. Une société est en droit de rationaliser la gestion de son parc automobile, d'assurer la sécurité de son personnel en cas d'accident ou d'incidents, facturer une prestation au juste prix (kilométrage, consommation, temps). Garantir la sécurité des marchandises et des véhicules est également un motif légitime. L'exécution du règlement des conducteurs est aussi envisageable. Ce cas là est verrouillé par l'autorité de contrôle (CNIL ou CNIL) la géolocalisation s'est justifiée que lorsqu'il n'y a pas d'autre mesure pour juger la productivité d'un salarié. Cette exception ouvre la porte au débat: un syndicat ou, tout en causant l'installation du système, s'oppose à la prise en compte dans le règlement des salariés.

Que valent aussi les données empoussiées et utilisées dans une procédure de licenciement pour faute grave?
La géolocalisation ne doit être utilisée que si la géolocalisation est prévue à des fins professionnelles, précise la CNIL dans sa Déclaration n°17-2016. Elle définit notamment la limite d'exploitation de ce système par un employeur.
Cela-ci doit aussi être particulièrement prudence sur la nature des données collectées. Elles sont répertoriées en deux rubriques. Les données professionnelles, sont des informations liées directement au salarié. Il y a ensuite des données qui renseignent plutôt sur le véhicule suivi: numéro de plaque d'immatriculation, position géographique, kilométrage parcouru, horaire et durée d'utilisation du véhicule et de conduite, nombre d'arrêts et la vitesse supérie de circulation. La durée de conservation est limitée à 60 jours. L'utilisation de ces informations doit être justifiée par un motif sérieux de pratique de la sécurité de la preuve.
Le droit d'information plus dans la mise en place de systèmes de géolocalisation. Au sein d'une loi qui prévoit de surveiller, une notice s'impose pour informer les salariés: nom de responsable du traitement, nature et destinataires des données, finalité de la collecte.
A moins de justifier l'existence d'une dérogation, le consentement libre et éclairé de collecte est indispensable. Exemple l'insertion d'une trace géolocalisation dans le carnet de travail des facteurs postaux. Toutefois, l'insertion préalable des données géolocalisées des employés demeure la règle. Une obligation à respecter avant l'installation de dispositifs de géolocalisation. Dans le quotidien de son véhicule et le service ressources humaines, éventuellement peuvent accéder aux données. Les responsables de traitement doivent donc être identifiables au sein de l'entreprise et sont, en cas de contrôle, les interlocuteurs des agents attachés de la CNIL. Il est sous charge de veiller à la sécurité et à la confidentialité des données. La divulgation d'une information ou son exploitation abusive engage la responsabilité civile, voire pénale, au directeur et des responsables de traitement.

Le point à retenir
La géolocalisation permet d'optimiser la gestion des véhicules et de les suivre en temps réel. Elle est en mesure de surveiller les déplacements de ces véhicules. Le point à retenir est que la géolocalisation ne doit être utilisée que si la géolocalisation est prévue à des fins professionnelles, précise la CNIL dans sa Déclaration n°17-2016. Elle définit notamment la limite d'exploitation de ce système par un employeur.
Cela-ci doit aussi être particulièrement prudence sur la nature des données collectées. Elles sont répertoriées en deux rubriques. Les données professionnelles, sont des informations liées directement au salarié. Il y a ensuite des données qui renseignent plutôt sur le véhicule suivi: numéro de plaque d'immatriculation, position géographique, kilométrage parcouru, horaire et durée d'utilisation du véhicule et de conduite, nombre d'arrêts et la vitesse supérie de circulation. La durée de conservation est limitée à 60 jours. L'utilisation de ces informations doit être justifiée par un motif sérieux de pratique de la sécurité de la preuve.
Le droit d'information plus dans la mise en place de systèmes de géolocalisation. Au sein d'une loi qui prévoit de surveiller, une notice s'impose pour informer les salariés: nom de responsable du traitement, nature et destinataires des données, finalité de la collecte.
A moins de justifier l'existence d'une dérogation, le consentement libre et éclairé de collecte est indispensable. Exemple l'insertion d'une trace géolocalisation dans le carnet de travail des facteurs postaux. Toutefois, l'insertion préalable des données géolocalisées des employés demeure la règle. Une obligation à respecter avant l'installation de dispositifs de géolocalisation. Dans le quotidien de son véhicule et le service ressources humaines, éventuellement peuvent accéder aux données. Les responsables de traitement doivent donc être identifiables au sein de l'entreprise et sont, en cas de contrôle, les interlocuteurs des agents attachés de la CNIL. Il est sous charge de veiller à la sécurité et à la confidentialité des données. La divulgation d'une information ou son exploitation abusive engage la responsabilité civile, voire pénale, au directeur et des responsables de traitement.

de la Commission nationale de contrôle de protection des données à caractère personnel (CNIL) définit des règles aux responsables de traitement afin que la géolocalisation soit conforme avec la loi 98-89 protégeant les données privées. Toute infraction à la réglementation expose son auteur à de lourdes amendes, voire dans certains cas à l'emprisonnement.

Les informations concernant le Miroir de données sont disponibles sur le Miroir de données.
Nous recommandons également des actions de sensibilisation au de l'équipe de la sécurité de l'information, à l'hygiène informatique, à la cybersécurité et à la mise en conformité avec la loi. Nos actions peuvent aussi être personnalisées et organisées dans votre établissement.
Date de mise à jour: 10/10/2016
Date de mise à jour: 10/10/2016
Directeur: M. M. M. M. M.

Le point à retenir: la géolocalisation est un outil de gestion des données à caractère personnel qui permet de surveiller les déplacements de ces véhicules. Le point à retenir est que la géolocalisation ne doit être utilisée que si la géolocalisation est prévue à des fins professionnelles, précise la CNIL dans sa Déclaration n°17-2016. Elle définit notamment la limite d'exploitation de ce système par un employeur.
Cela-ci doit aussi être particulièrement prudence sur la nature des données collectées. Elles sont répertoriées en deux rubriques. Les données professionnelles, sont des informations liées directement au salarié. Il y a ensuite des données qui renseignent plutôt sur le véhicule suivi: numéro de plaque d'immatriculation, position géographique, kilométrage parcouru, horaire et durée d'utilisation du véhicule et de conduite, nombre d'arrêts et la vitesse supérie de circulation. La durée de conservation est limitée à 60 jours. L'utilisation de ces informations doit être justifiée par un motif sérieux de pratique de la sécurité de la preuve.
Le droit d'information plus dans la mise en place de systèmes de géolocalisation. Au sein d'une loi qui prévoit de surveiller, une notice s'impose pour informer les salariés: nom de responsable du traitement, nature et destinataires des données, finalité de la collecte.
A moins de justifier l'existence d'une dérogation, le consentement libre et éclairé de collecte est indispensable. Exemple l'insertion d'une trace géolocalisation dans le carnet de travail des facteurs postaux. Toutefois, l'insertion préalable des données géolocalisées des employés demeure la règle. Une obligation à respecter avant l'installation de dispositifs de géolocalisation. Dans le quotidien de son véhicule et le service ressources humaines, éventuellement peuvent accéder aux données. Les responsables de traitement doivent donc être identifiables au sein de l'entreprise et sont, en cas de contrôle, les interlocuteurs des agents attachés de la CNIL. Il est sous charge de veiller à la sécurité et à la confidentialité des données. La divulgation d'une information ou son exploitation abusive engage la responsabilité civile, voire pénale, au directeur et des responsables de traitement.

Le point à retenir
La géolocalisation permet d'optimiser la gestion des véhicules et de les suivre en temps réel. Elle est en mesure de surveiller les déplacements de ces véhicules. Le point à retenir est que la géolocalisation ne doit être utilisée que si la géolocalisation est prévue à des fins professionnelles, précise la CNIL dans sa Déclaration n°17-2016. Elle définit notamment la limite d'exploitation de ce système par un employeur.
Cela-ci doit aussi être particulièrement prudence sur la nature des données collectées. Elles sont répertoriées en deux rubriques. Les données professionnelles, sont des informations liées directement au salarié. Il y a ensuite des données qui renseignent plutôt sur le véhicule suivi: numéro de plaque d'immatriculation, position géographique, kilométrage parcouru, horaire et durée d'utilisation du véhicule et de conduite, nombre d'arrêts et la vitesse supérie de circulation. La durée de conservation est limitée à 60 jours. L'utilisation de ces informations doit être justifiée par un motif sérieux de pratique de la sécurité de la preuve.
Le droit d'information plus dans la mise en place de systèmes de géolocalisation. Au sein d'une loi qui prévoit de surveiller, une notice s'impose pour informer les salariés: nom de responsable du traitement, nature et destinataires des données, finalité de la collecte.
A moins de justifier l'existence d'une dérogation, le consentement libre et éclairé de collecte est indispensable. Exemple l'insertion d'une trace géolocalisation dans le carnet de travail des facteurs postaux. Toutefois, l'insertion préalable des données géolocalisées des employés demeure la règle. Une obligation à respecter avant l'installation de dispositifs de géolocalisation. Dans le quotidien de son véhicule et le service ressources humaines, éventuellement peuvent accéder aux données. Les responsables de traitement doivent donc être identifiables au sein de l'entreprise et sont, en cas de contrôle, les interlocuteurs des agents attachés de la CNIL. Il est sous charge de veiller à la sécurité et à la confidentialité des données. La divulgation d'une information ou son exploitation abusive engage la responsabilité civile, voire pénale, au directeur et des responsables de traitement.

Le point à retenir
La géolocalisation permet d'optimiser la gestion des véhicules et de les suivre en temps réel. Elle est en mesure de surveiller les déplacements de ces véhicules. Le point à retenir est que la géolocalisation ne doit être utilisée que si la géolocalisation est prévue à des fins professionnelles, précise la CNIL dans sa Déclaration n°17-2016. Elle définit notamment la limite d'exploitation de ce système par un employeur.
Cela-ci doit aussi être particulièrement prudence sur la nature des données collectées. Elles sont répertoriées en deux rubriques. Les données professionnelles, sont des informations liées directement au salarié. Il y a ensuite des données qui renseignent plutôt sur le véhicule suivi: numéro de plaque d'immatriculation, position géographique, kilométrage parcouru, horaire et durée d'utilisation du véhicule et de conduite, nombre d'arrêts et la vitesse supérie de circulation. La durée de conservation est limitée à 60 jours. L'utilisation de ces informations doit être justifiée par un motif sérieux de pratique de la sécurité de la preuve.
Le droit d'information plus dans la mise en place de systèmes de géolocalisation. Au sein d'une loi qui prévoit de surveiller, une notice s'impose pour informer les salariés: nom de responsable du traitement, nature et destinataires des données, finalité de la collecte.
A moins de justifier l'existence d'une dérogation, le consentement libre et éclairé de collecte est indispensable. Exemple l'insertion d'une trace géolocalisation dans le carnet de travail des facteurs postaux. Toutefois, l'insertion préalable des données géolocalisées des employés demeure la règle. Une obligation à respecter avant l'installation de dispositifs de géolocalisation. Dans le quotidien de son véhicule et le service ressources humaines, éventuellement peuvent accéder aux données. Les responsables de traitement doivent donc être identifiables au sein de l'entreprise et sont, en cas de contrôle, les interlocuteurs des agents attachés de la CNIL. Il est sous charge de veiller à la sécurité et à la confidentialité des données. La divulgation d'une information ou son exploitation abusive engage la responsabilité civile, voire pénale, au directeur et des responsables de traitement.