

Comment l'employeur doit-il assurer la confidentialité des données de localisation d'un véhicule de fonction ?

Réponse courte

L'employeur doit garantir la **confidentialité** des **données de localisation** d'un **véhicule de fonction** via des mesures techniques (chiffrement, authentification renforcée) et organisationnelles (accès limité, traçabilité). Il doit **informer préalablement** les salariés, consulter la **délégation du personnel**, et obtenir l'**autorisation de la CNPD** (sauf exception). Les données doivent être conservées de manière **proportionnée** et supprimées ou anonymisées après usage, conformément à la **loi du 1er août 2018** et au **RGPD**.

Définition

Les **données de localisation** désignent les informations permettant de suivre la position géographique d'un salarié via un **véhicule de fonction** équipé d'un dispositif de **géolocalisation**. La collecte de l'historique complet des trajets est encadrée par des conditions strictes de liceite. Ces données, considérées comme **données personnelles**, sont soumises à la **loi modifiée du 1er août 2018**, au **Code du travail**, et au **RGPD**, imposant des exigences strictes de **confidentialité**, de **sécurité**, et de respect de la **vie privée**.

Questions fréquentes

Combien de temps l'employeur peut-il conserver les données de localisation des véhicules de fonction ?

L'employeur doit fixer une durée de conservation proportionnée aux finalités poursuivies (sécurité, optimisation des tournées). Les données doivent être supprimées ou anonymisées de manière irréversible à l'issue de cette période, conformément aux principes du RGPD.

L'employeur doit-il obtenir une autorisation pour géolocaliser les véhicules de fonction de ses salariés ?

Oui, l'employeur doit obtenir l'autorisation préalable de la CNPD avant de mettre en place un dispositif de géolocalisation, sauf exceptions prévues par la loi du 1er août 2018. Il doit également consulter la délégation du personnel selon l'article L.261-1 du Code du travail.

Quelles sanctions risque l'employeur en cas de non-respect de la confidentialité des données de localisation ?

L'employeur s'expose à des sanctions administratives pouvant aller jusqu'à 4% du chiffre d'affaires annuel mondial (RGPD), des sanctions pénales selon la loi du 1er août 2018, ainsi qu'à des actions en responsabilité civile de la part des salariés concernés.

Quelles sont les obligations légales de l'employeur pour assurer la confidentialité des données de localisation des véhicules de fonction ?

L'employeur doit mettre en place des mesures techniques (chiffrement, authentification renforcée) et organisationnelles (accès limité, traçabilité), informer préalablement les salariés, consulter la délégation du personnel, et obtenir l'autorisation de la CNPD sauf exception, conformément à la loi du 1er août 2018 et au RGPD.

Conditions d'exercice

La collecte des **données de localisation** est autorisée uniquement pour des **finalités précises** (ex. sécurité, optimisation des tournées), justifiées par une **nécessité démontrée**. L'employeur doit :

- **Informé individuellement** chaque salarié sur la collecte, les finalités, la durée de conservation, les destinataires, et leurs droits (accès, rectification, opposition, effacement).
- Consulter la **délégation du personnel** (RGPD et loi du 1er août 2018).
- Obtenir l'**autorisation préalable** de la **CNPD**, sauf exceptions prévues par la **loi du 1er août 2018**.
- Respecter l'**égalité de traitement** entre salariés (article [L.241-1](#)).

Modalités pratiques

L'employeur doit :

- Mettre en place des mesures techniques : **chiffrement**, **authentification renforcée**, stockage sur **supports sécurisés**.
- Limiter l'**accès** aux données aux personnes habilitées, avec **traçabilité** des consultations.
- Encadrer toute transmission à des tiers par des **contrats garantissant la confidentialité**.
- Fixer une **durée de conservation proportionnée**, avec **suppression** ou **anonymisation** irréversible des données à l'issue.
- Réaliser une **analyse d'impact** (AIPD) avant la mise en place du dispositif (article 35 du **RGPD**).

Pratiques et recommandations

- Établir une **politique interne** claire sur la gestion des **données de localisation**.
- Sensibiliser régulièrement les salariés à la **protection des données personnelles**.
- Mettre en place une **procédure de notification** en cas de violation de données.
- Effectuer des **audits réguliers** pour vérifier la conformité du dispositif. La durée de conservation légale des données GPS ne doit pas excéder deux mois en principe.
- Informer et consulter à nouveau la **délégation du personnel** en cas de **modification substantielle** du dispositif.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 1er août 2018	Protection des données personnelles, articles 5, 6, 8, 9, 23, 24, 25, 32, 35
RGPD (Règlement UE 2016/679)	Surveillance et consultation de la délégation du personnel
Article <u>L.241-1</u> du Code du travail	Égalité de traitement
Article <u>L.121-6</u> du Code du travail	Respect de la vie privée
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Principes de protection des données
Lignes directrices CNPD sur la géolocalisation	Applicables aux dispositifs de localisation

Le non-respect des obligations de **confidentialité** expose l'employeur à des **sanctions administratives** (jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial, **RGPD**) et **pénales** (loi du 1er août 2018), ainsi qu'à des actions en **responsabilité civile** par les salariés. Une **AIPD** et l'autorisation de la **CNPD** sont essentielles pour éviter les litiges.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.