



Recherches précises en matière de géolocalisation

Par Visiteur

Bonjour,

J'ai fait des recherches sur la géolocalisation. J'en ai retenu des règles fondamentales en matière de déclaration obligatoire auprès du CNIL, d'information des salariés (et la conservation de la preuve de cette communication).

Reste à définir avec précision l'objet de la géolocalisation, lequel définira de manière exclusive l'utilisation qui pourra en être fait.

Ainsi, le but de cette géolocalisation est principalement la vérification des horaires passés sur chantier et accessoirement, pourra être utilisé pour localiser le véhicule le plus près pour une intervention sur un dépannage. Ce dispositif sera installé sur les véhicules de service de l'entreprise. Il est également justifié par le fait que les salariés peuvent être amenés à rentrer hors des horaires de bureau de l'entreprise.

Pouvez vous m'indiquer, si l'objet de la mise en place de ce dispositif est légal ainsi que les erreurs à éviter en la matière ?

Merci de votre réponse.

Cordialement

Par Visiteur

Cher monsieur,

J'ai fait des recherches sur la géolocalisation. J'en ai retenu des règles fondamentales en matière de déclaration obligatoire auprès du CNIL, d'information des salariés (et la conservation de la preuve de cette communication).

Reste à définir avec précision l'objet de la géolocalisation, lequel définira de manière exclusive l'utilisation qui pourra en être fait.

Ainsi, le but de cette géolocalisation est principalement la vérification des horaires passés sur chantier et accessoirement, pourra être utilisé pour localiser le véhicule le plus près pour une intervention sur un dépannage. Ce dispositif sera installé sur les véhicules de service de l'entreprise. Il est également justifié par le fait que les salariés peuvent être amenés à rentrer hors des horaires de bureau de l'entreprise.

Pouvez vous m'indiquer, si l'objet de la mise en place de ce dispositif est légal ainsi que les erreurs à éviter en la matière ?

C'est tout à fait légal et les renseignements pris par vos soins sont tout à fait exacts: Pour pouvoir être valable, les salariés doivent être informés; le contrôle ne doit pas être disproportionné et justifié par l'intérêt de l'entreprise. Enfin, il faut faire une déclaration CNIL. Bref, autant d'éléments que vous avez résumé et dont la condition est "à priori" (autrement dit, sous réserve d'une décision du tribunal) ici bien remplie.

Pour le petit conseil:

L'examen de la jurisprudence révèle que c'est surtout sur le fondement de l'information préalable du salarié du dispositif de surveillance que le juge opère son contrôle. Cette constatation devrait donc vous inciter à mettre en place des dispositions particulières dans le règlement intérieur ou à adopter des chartes de comportement afin de satisfaire à votre obligation d'information.

Très cordialement.