



Le Règlement Général sur la Protection des Données

Lignes directrices en matière de géolocalisation des véhicules mis à la disposition des salariés

version mise à jour le 22 février 2023

Introduction

Les systèmes de géolocalisation des véhicules mis à la disposition des salariés permettent aux employeurs de suivre les déplacements de leurs salariés dans le temps et dans l'espace. La démocratisation de ces systèmes rend leur utilisation de plus en plus fréquente dans le monde de l'entreprise. Cependant, comme l'utilisation de ces dispositifs implique un traitement de données à caractère personnel, il pose certaines questions de protection des données et comporte des risques pour la vie privée des salariés. Ainsi, la géolocalisation expose les salariés au risque d'être suivis en temps réel par leur employeur en dehors des périodes de travail, ou encore au risque que le système de géolocalisation soit utilisé par l'employeur pour des finalités autres que celles pour lesquelles il a été installé.

Afin de limiter ces risques, l'utilisation d'un système de géolocalisation doit impérativement répondre à certaines règles et principes, qui découlent notamment de la législation applicable en matière de protection des données à caractère personnel.

Depuis le 25 mai 2018, le RGPD¹ trouve application. Une des conséquences directes du RGPD est qu'il n'est plus nécessaire de demander l'autorisation préalable de la CNPD pour l'installation d'un dispositif de géolocalisation.

Contrairement à la loi modifiée du 2 août 2002² (abrogée), le RGPD ne définit plus la notion de « surveillance ». Néanmoins, la géolocalisation des véhicules mis à la disposition des salariés est toujours à considérer comme un traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance au sens de l'article L. 261-1 du Code du travail.

Bien que l'obligation de demander une autorisation préalable à la CNPD ait disparu, le responsable du traitement (en principe, il s'agit de l'entreprise qui installe un système de géolocalisation dans ses véhicules) est obligé de respecter les principes et obligations qui découlent du RGPD, dont notamment l'obligation de tenir un registre des traitements de données à caractère personnel qui sont effectués sous sa responsabilité³. Le traitement de données à caractère personnel découlant de la géolocalisation devra dès lors figurer dans ce registre et inclure toutes les informations exigées par l'article 30 du RGPD.

Sans vouloir prétendre à l'exhaustivité, la CNPD tient à rappeler certains des principes et obligations applicables en matière de géolocalisation des salariés au regard de la législation applicable en matière de protection des données à caractère personnel.

¹ Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (ci-après, le « RGPD »).

² Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, abrogée par la loi du 1^{er} août 2018 portant organisation de la Commission nationale pour la protection des données et du régime général sur la protection des données. ³ cf article 30 du RGPD.

1. Principe de licéité du traitement

Tout traitement de données à caractère personnel doit reposer sur une des conditions de licéité limitativement énumérées à l'article 6.1³ du RGPD. Dans le cadre d'un dispositif de géolocalisation mis en place par un employeur à l'égard de ses salariés, une condition de licéité valable pourrait être que le traitement est nécessaire aux fins des intérêts légitimes du responsable de traitement, à moins que ne prévalent les intérêts ou les libertés et droits fondamentaux de la ou des personne(s) géolocalisée(s) (article 6.1, f) du RGPD).

Par ailleurs, dans le cas où l'installation d'un dispositif de géolocalisation des véhicules des salariés est imposée à l'employeur par une règle de droit national ou européen (p.ex. législation applicable dans le domaine du transport routier national et international), la condition de licéité de l'article 6.1, c) du RGPD pourrait s'appliquer⁴.

Attention : le consentement ne constitue pas une base de licéité appropriée en matière de géolocalisation des salariés. En effet, une des conditions à remplir pour que le consentement soit valable – qui découlent de l'article 4. 11) du RGPD – est que celui-ci ait été donné librement par la personne concernée. Or, étant donné la dépendance et le déséquilibre de pouvoirs qui peuvent exister dans les relations « employeur-salarié », les salariés ne sont que très rarement en mesure de pouvoir refuser ou révoquer leur consentement sans craindre d'en subir des conséquences défavorables. Dans ces conditions, le consentement ne peut être considéré comme étant donné librement⁵.

2. Principe de finalité

Conformément à l'article 5.1, b) du RGPD, les données à caractère personnel doivent être collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes, et ne pas être traitées ultérieurement d'une manière incompatible avec ces finalités.

Sans prétendre à l'exhaustivité, les finalités suivantes pourraient être envisagées, en fonction du cas d'espèce et de la nature des activités du responsable du traitement :

- Optimisation du processus de travail par une meilleure allocation des moyens disponibles (par exemple, envoi du véhicule le plus proche du lieu d'intervention, gestion de la flotte de véhicules, ...);
- Assurer le suivi de marchandises en raison de leur nature particulière (matières dangereuses, denrées alimentaires);

³ cf article 6.1, lettre a) – f) du RGPD.

⁴ Article 6.1, lettre c) du RGPD : « *le traitement est nécessaire au respect d'une obligation légale à laquelle le responsable du traitement est soumis* ».

⁵ Voir à cet égard les paragraphes 21 et suivants des Lignes directrices 5/2020 du Comité européen de la protection des données, sur le consentement au sens du règlement (UE) 2016/679, disponibles à l'adresse suivante : https://edpb.europa.eu/sites/edpb/files/files/file1/edpb_guidelines_202005_consent_fr.pdf. Voir également la section 6.2 de l'Avis 2/2017 du groupe de travail européen (G29), sur le traitement des données sur le lieu de travail, disponible à l'adresse suivante : https://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=610169.

- Etablir le suivi et la constitution de preuve de l'exécution d'une prestation liée à l'utilisation du véhicule (par exemple, intervention sur réseau routier, collecte des ordures ménagères, ...) dans un souci de facturation des prestations aux clients ;
- Contribuer à la sécurité des biens (véhicules, matériels transportés, ...) ;
- Assurer la sécurité des salariés (au regard du risque auquel ceux-ci sont exposés, et ce, en raison de la nature particulière des produits transportés (liquidités, objets de valeur, matières dangereuses ...) ou de la nature de l'activité exercée par les salariés) ;
- Suivre le temps de travail des salariés, uniquement lorsque cela ne peut être effectué par d'autres moyens, comme un système de pointage « classique » (par exemple, dans le cas d'un salarié qui occupe un poste de commercial, dès lors que ce dernier est en déplacement toute la journée, et ne passe pas le matin et le soir par les locaux de son employeur ; un pointage n'étant donc pas possible) ;
- Respecter une obligation légale ou réglementaire, de droit national ou européen, imposant la mise en œuvre d'un système de géolocalisation, en raison par exemple du type de transport ou de la nature des biens transportés, notamment dans le domaine du transport routier national et international.

Avant l'installation d'un dispositif de géolocalisation, le responsable du traitement devra définir, de manière précise, la ou les finalités qu'il souhaite effectivement poursuivre en recourant à un tel système, et ne pourra pas l'utiliser ensuite à d'autres fins. Par conséquent, un employeur qui décide, par exemple, d'installer un système de géolocalisation dans l'unique but d'assurer la protection de ses véhicules contre le vol, ne pourra pas ensuite l'utiliser pour contrôler le temps de travail de ses salariés. En effet, ceci constituerait une autre finalité pour laquelle les données n'ont pas été collectées et utilisées initialement et qui n'a notamment pas été portée à la connaissance des salariés.

3. Principe de transparence

Tout responsable du traitement est obligé d'informer individuellement les salariés du traitement de données à caractère personnel qu'il met en œuvre. Cette information doit répondre aux exigences des articles 12 et 13 du RGPD. Il est rappelé que ces dispositions ont fait l'objet des Lignes directrices sur la transparence au sens du règlement (UE) 2016/679, dont la dernière version a été adoptée le 11 avril 2018 par le groupe de travail européen (G29)⁶.

Lorsqu'une société décide d'installer un système de géolocalisation des véhicules, elle peut, par exemple, informer ses salariés existants en leur remettant un document spécifique concernant la géolocalisation des véhicules. Pour les salariés entrant en fonction après l'installation dudit système, la société peut, par exemple, les informer via un document annexé au contrat de travail.

En outre, la CNPD rappelle que l'information devrait de préférence également être affichée de manière bien visible dans chaque véhicule, à portée de vue du conducteur.

⁶ Lignes directrices sur la transparence au sens du règlement (UE) 2016/679, disponibles à l'adresse suivante : https://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=622227.

Enfin, la CNPD attire l'attention des responsables du traitement sur les obligations additionnelles, notamment en matière d'information collective, prévues au nouvel article L. 261-1 du Code du travail (voir point 5. ci-dessous).

4. Principe de nécessité et de proportionnalité (minimisation des données)

Le principe de minimisation des données en matière de géolocalisation implique que ne doivent être traitées que les données qui apparaissent strictement nécessaires pour atteindre la/les finalité(s) poursuivie(s) (« données adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire ») et que les opérations de traitement ne doivent pas être disproportionnées.

Les systèmes de géolocalisation présentent incontestablement des risques pour la vie privée des salariés sur leur lieu de travail et les intérêts de l'employeur doivent dès lors se concilier avec les droits et libertés des salariés. Il en résulte que la géolocalisation doit être la moins intrusive possible. En outre, un employeur ne doit avoir recours à un dispositif de géolocalisation que lorsqu'il n'existe pas de moyen alternatif moins attentatoire à la vie privée pour atteindre la finalité recherchée.

Au regard des positions prises dans les décisions d'autorisation précédemment adoptées par la CNPD (sous le régime de la loi du 2 août 2002) et au vu de la jurisprudence luxembourgeoise en la matière, la CNPD a dégagé, en termes de proportionnalité, certains principes imposant des conditions et exigences lors de l'utilisation d'un dispositif de géolocalisation des véhicules des salariés. Ceux-ci sont expliqués dans les présentes lignes directrices.

4.1 Interdiction d'une surveillance permanente et interdiction de contrôler les salariés en dehors des heures de travail

Un système de géolocalisation ne doit en principe pas tendre à un contrôle permanent des salariés concernés, alors que ce traitement de données serait considéré comme une « filature » électronique et porterait, de par son caractère intrusif, une atteinte disproportionnée au respect de la vie privée des salariés sur leur lieu de travail.

En outre, l'employeur n'a pas le droit de surveiller le salarié en dehors de ses heures de travail.

Pour cette raison, la CNPD opère une différence entre les véhicules de service géolocalisés qui peuvent être utilisés à des fins privées et ceux qui sont strictement réservés à un usage professionnel. Si le salarié est aussi autorisé à utiliser le véhicule professionnel à des fins privées, l'employeur ne peut pas géolocaliser ledit véhicule de service en dehors des heures de travail. Ainsi, un traçage des salariés en dehors des heures de travail, ce qui inclut les jours de congés (légaux, pour cause de maladie, etc.), les pauses de midi, les trajets entre le domicile et le lieu de travail, les éventuelles visites médicales et les weekends, est interdit.

Dès lors, si le salarié a la possibilité d'utiliser le véhicule à titre privé en dehors des heures de travail, l'employeur doit nécessairement lui offrir la possibilité de désactiver le dispositif de géolocalisation en dehors desdites heures de travail. A cet égard, la CNPD estime qu'il est nécessaire que les salariés aient la mainmise sur l'activation et la désactivation du système de géolocalisation afin que puisse être garanti le respect de leur vie privée. En effet, le fait que l'employeur ait la mainmise sur l'activation et la désactivation du système de géolocalisation serait susceptible de créer une pression psychologique non négligeable pour les salariés, qui ne

seraient pas à même de savoir si le système a effectivement été désactivé ou non par l'employeur et pourraient se sentir observés et contrôlés à tout moment.

Par contre, si le véhicule est exclusivement à usage professionnel, la CNPD estime que l'employeur peut décider que le système de géolocalisation reste actif de façon permanente.

4.2 Interdiction de surveiller les performances et/ou comportements des salariés

Les données recueillies par l'employeur ne pourront pas servir à observer les performances et/ou le comportement des salariés en dehors des finalités initiales invoquées et poursuivies par l'installation du dispositif de géolocalisation.

Ainsi, lorsque le responsable du traitement décide d'installer un dispositif de géolocalisation à des fins de protection des biens de l'entreprise pour lutter contre le vol d'un véhicule /ou de son contenu, il ne peut utiliser les données de ce dispositif de géolocalisation, afin de contrôler par exemple les excès de vitesse (sauf obligation légale applicable à l'employeur) ou le temps de trajet utilisé par le salarié entre différents clients ou encore l'évaluation du chemin emprunté par le salarié pour se rendre chez un client, et les utiliser ensuite à des fins disciplinaires.

4.3 Catégories de données à caractère personnel liées à l'utilisation du système de géolocalisation

Conformément à l'article 5.1, c) du RGPD, les données à caractère personnel traitées doivent être « adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées ».

La CNPD estime que les données à caractère personnel suivantes peuvent notamment être traitées par le responsable du traitement dans le cadre de l'utilisation d'un système de géolocalisation, pour autant qu'elles soient nécessaires au regard de la finalité ou des finalités poursuivies:

- le numéro d'immatriculation du véhicule ;
- les données d'identification du conducteur ;
- le numéro d'identification de la carte SIM intégrée dans le module GPS ;
- des données de géolocalisation : positionnement du véhicule (localité et rue), itinéraires empruntés ;
- des données complémentaires associées à l'utilisation du véhicule (dites données annexes à la géolocalisation) : date, heure, kilométrage parcouru, état du véhicule (en route ou à l'arrêt), temps de conduite, vitesse moyenne, temps et nombre de pauses ou arrêts, heures de début et de fin d'activité.

Par contre, la CNPD considère que l'employeur ne peut pas traiter des données liées à d'éventuels excès de vitesse. En effet, la CNPD est d'avis que le traitement de telles données à caractère personnel ne serait en principe pas proportionné au regard des finalités envisageables pour un traitement de données relatives à la mise en place d'un système de géolocalisation, à

moins qu'un tel traitement ne résulte d'une obligation légale applicable à l'employeur (cf. section 1 ci-dessus).

4.4 Durée de conservation limitée

Le RGPD dispose que les données à caractère personnel doivent être conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées pendant une durée n'excédant pas celle nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées. En ce qui concerne la géolocalisation des véhicules des salariés, la CNPD est d'avis que les durées de conservation suivantes répondent à ce principe :

- les données à caractère personnel obtenues par la géolocalisation peuvent en principe seulement être conservées pendant une période maximale de deux mois ;
- si le dispositif de géolocalisation est installé à des fins de vérification du temps de travail (lorsque c'est le seul moyen possible), les données à caractère personnel obtenues par la géolocalisation qui permettent de vérifier le temps de travail peuvent néanmoins être conservées pendant une durée maximale de trois ans conformément au délai de prescription posé à l'article 2277 alinéa 1er du Code Civil en matière d'action en paiement de rémunérations des salariés. Dans le secteur public, ces données peuvent être conservées pendant une durée maximum de cinq ans ;
- si les données à caractère personnel obtenues par la géolocalisation sont utilisées par le responsable du traitement à des fins de preuve pour la facturation des prestations effectuées pour ses clients, les données nécessaires à une telle facturation peuvent être conservées pour une durée de 1 an, à condition qu'il ne soit pas possible de rapporter la preuve des prestations par d'autres moyens ;
- en cas d'incident, les données peuvent toutefois être conservées au-delà des délais susmentionnés, dans le cadre de la transmission des données aux autorités judiciaires compétentes et aux autorités répressives compétentes pour constater ou pour poursuivre des infractions pénales.

Les données obtenues par la géolocalisation peuvent également être conservées au-delà des durées susmentionnées, si celles-ci ont été préalablement rendues anonymes, c'est-à-dire qu'il n'est plus possible de faire un lien – direct ou indirect – entre ces données et un salarié déterminé.

5. L'article L. 261-1 du Code du travail : les dispositions légales spécifiques concernant les traitements de données à des fins de surveillance dans le cadre des relations de travail

L'employeur qui souhaite installer un dispositif de géolocalisation devra, en plus du respect des points 1-4 ci-avant et des points 6-7 ci-après, veiller au respect des règles spécifiques de l'article L. 261-1 du Code du travail.

La loi du 1er août 2018 portant organisation de la Commission nationale pour la protection des données et du régime général sur la protection des données modifie l'article L. 261-1 du Code du travail. Le législateur a ainsi fait usage de l'option laissée aux Etats membres par l'article 88 du RGPD de prévoir des modalités plus spécifiques concernant les traitements de données à caractère personnel de salariés dans le cadre des relations de travail.

Le nouvel article L. 261-1 du Code du travail permet les traitements de données à caractère personnel à des fins de surveillance des salariés dans le cadre des relations de travail, par l'employeur, uniquement sur base d'une des conditions de licéité limitativement énumérées à l'article 6.1, lettres a) à f) du RGPD (voir point 1.).

Pour pareils traitements de données à caractère personnel, dont la géolocalisation sur le lieu du travail, l'article L. 261-1 du Code du travail prévoit une obligation d'information collective préalable à l'égard de la représentation du personnel, en plus de l'information individuelle des salariés des articles 12 et 13 du RGPD. Cette information doit contenir :

- une description détaillée de la finalité du traitement envisagé,
- une description détaillée des modalités de mise en œuvre du système de surveillance
- le cas échéant, la durée ou les critères de conservation des données
- un engagement formel de l'employeur sur la non-utilisation des données collectées pour une finalité autre que celle prévue explicitement dans l'information préalable.

L'article L. 261-1 du Code du travail prévoit que, sauf lorsque le traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance répond à une obligation légale ou réglementaire, les dispositions prévues aux articles L. 211-8 et L.414-9 du Code du travail sont d'application, lorsque le traitement est mis en œuvre pour les finalités suivantes :

1. pour les besoins de sécurité et de santé des salariés ; ou
2. pour le contrôle de production ou des prestations du salarié, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer le salaire exact ; ou
3. dans le cadre d'une organisation de travail selon l'horaire mobile conformément au Code du travail.

Dans tous les cas de projets de traitements de données à des fins de surveillance des salariés dans le cadre des relations de travail, la délégation du personnel, ou à défaut les salariés concernés, peuvent, dans les 15 jours suivant l'information préalable mentionnée ci-dessus, soumettre une demande d'avis préalable relative à la conformité du projet de traitement à la CNPD, qui doit se prononcer dans le mois de la saisine. La demande a un effet suspensif pendant ce délai.

Enfin, l'article L. 261-1 du Code du travail rappelle que les salariés concernés ont toujours le droit d'introduire une réclamation auprès de la CNPD en cas d'atteinte à leurs droits, une telle réclamation ne constituant ni un motif grave, ni un motif légitime de licenciement.

La CNPD attire l'attention des responsables du traitement sur le fait que, conformément à l'article L. 261-2 du Code du travail, le non-respect de l'article L. 261-1 du Code du travail constitue une

infraction pénale, passible d'une peine d'emprisonnement de huit jours à un an et/ou d'une amende de 251 à 125.000 euros. La juridiction saisie peut en outre prononcer la cessation du traitement sous peine d'astreinte.

6. L'analyse d'impact relative à la protection des données (« AIPD »)

L'article 35 du RGPD requiert qu'une « AIPD » soit effectuée « *Lorsqu'un type de traitement, en particulier par le recours à de nouvelles technologies, et compte tenu de la nature, de la portée, du contexte et des finalités du traitement, est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes physiques* ».

Les « [lignes directrices concernant l'analyse d'impact relative à la protection des données \(AIPD\) et la manière de déterminer si le traitement est « susceptible d'engendrer un risque élevé » aux fins du règlement \(UE\) 2016/679](#) » émises par le groupe de travail européen (G29) précisent les 9 critères qu'il y a lieu de prendre en compte pour évaluer si un traitement de données est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes physiques, et donc, s'il faut ou non effectuer une « AIPD ». Certains de ces critères pourraient être remplis dans certains cas de système de géolocalisation des véhicules utilisés par les salariés, comme par exemple celui du traitement de « *données concernant des personnes vulnérables* » (en l'occurrence des salariés, au regard du lien de subordination qui existe vis-à-vis de l'employeur) et le critère de la « *surveillance systématique* » (ce qui implique d'observer, de surveiller ou de contrôler les employés concernés).

En outre, conformément à l'article 35.4 du RGPD, la CNPD a établi et publié une liste des types d'opérations de traitement de données à caractère personnel pour lesquels une « AIPD » est toujours requise. Celle-ci est disponible à l'adresse suivante : <https://cnpd.public.lu/fr/professionnels/obligations/AIPD.html>.

La liste de la CNPD cite notamment « *les opérations de traitement qui consistent en ou qui comprennent un contrôle régulier et systématique des activités des employés - à condition qu'elles puissent produire des effets juridiques à l'égard des employés ou les affecter de manière aussi significative* ».

La CNPD est donc d'avis que la mise en place d'un système de géolocalisation requiert la réalisation d'une AIPD s'il a pour finalité le contrôle régulier et systématique des employés ou s'il a pour conséquence une surveillance systématique de ceux-ci (par exemple, si le dispositif de géolocalisation a pour finalité de suivre le temps de travail des salariés). A l'inverse, si la géolocalisation a pour finalité l'optimisation du processus de travail, sans que cela n'affecte les employés concernés, une AIPD ne sera pas nécessairement obligatoire. La nécessité ou non de réaliser une AIPD dépendra donc des finalités poursuivies par l'employeur, qu'il doit définir au préalable avec précision, comme indiqué au point 2 ci-dessus.

En cas de réalisation d'une AIPD, la CNPD constate que, dans une grande majorité de cas, les responsables du traitement (à savoir, les employeurs qui décident d'installer un système de géolocalisation dans leurs véhicules de société) ont recours à des prestataires de services afin d'installer ledit système de géolocalisation. Ces prestataires de services fournissent souvent une solution prête à l'emploi, qui comprend l'installation des dispositifs de géolocalisation dans les véhicules, mais également l'hébergement des données récoltées par les dispositifs et une interface informatique permettant au responsable du traitement d'accéder à ces données. Dans la mesure où ces prestataires de services traitent les données à caractère personnel des salariés

du responsable du traitement pour le compte de ce dernier, ils sont à considérer comme « sous-traitant » au sens de l'article 4. 8) du RGPD.

La CNPD tient à rappeler le rôle important que doit jouer le sous-traitant dans la réalisation d'une AIPD. En effet, bien que le responsable du traitement reste responsable en dernier ressort de l'obligation de réaliser une AIPD concernant les traitements de données à caractère personnel qu'il décide de mettre en œuvre, le sous-traitant a l'obligation d'aider le responsable du traitement à respecter ses obligations (article 28.3, lettre f) du RGPD).

Ainsi, le sous-traitant a notamment l'obligation de fournir au responsable du traitement toute l'information nécessaire pour que ce dernier puisse respecter ses obligations.

En pratique, cela signifie que même si le responsable du traitement reste en dernier ressort tenu d'effectuer sa propre AIPD pour ce qui concerne la mise en œuvre spécifique de la solution qu'il achète, il peut s'appuyer pour cela sur une AIPD élaborée par le sous-traitant (le prestataire de services) quant à la solution qu'il commercialise. Ce dernier dispose en effet d'une plus grande expertise technique et légale, et de plus d'informations sur la solution qu'il vend.

La CNPD attire particulièrement l'attention des responsables du traitement sur l'importance de régler la question de la réalisation de l'AIPD dans le contrat de sous-traitance qui doit obligatoirement être conclu avec le sous-traitant (voir point 7 ci-dessous).

Enfin, même si un responsable du traitement conclut qu'une analyse d'impact relative à la protection des données n'est pas requise dans son cas, il devra néanmoins mettre en balance ses intérêts légitimes avec les intérêts ou les libertés et droits fondamentaux de la ou des personne(s) géolocalisée(s), c'est-à-dire ses employés (à moins que le dispositif de géolocalisation des véhicules des salariés ne soit imposé à l'employeur par une règle de droit national ou européen), comme indiqué au point 1 ci-dessus. De plus, il est recommandé de documenter cette balance des intérêts, conformément au principe de responsabilisation (article 5.2 du RGPD). La CNPD pourra être amenée, par exemple en cas de contrôle, à demander au responsable du traitement de lui fournir cette documentation.

7. Autres obligations à respecter en vertu du RGPD

En plus des principes énoncés dans les présentes lignes directrices, l'entièreté des dispositions du RGPD restent, bien entendu, applicables au traitement de données à caractère personnel découlant de l'utilisation d'un dispositif de géolocalisation.

Ainsi, la CNPD tient notamment à rappeler que si le responsable du traitement a recours à un prestataire de services pour installer et gérer le dispositif de géolocalisation, ce prestataire de services sera à considérer comme un sous-traitant au sens de l'article 4. 8) du RGPD, si ce dernier traite des données à caractère personnel pour le compte du responsable du traitement. Ce sera par exemple le cas si les données de géolocalisation sont envoyées sur les serveurs du prestataire, et accessibles ensuite par le responsable du traitement via une plateforme mise à la disposition de celui-ci par le prestataire de service. Dans ce cas, un contrat de sous-traitance répondant aux critères de l'article 28 du RGPD devra être conclu entre le responsable du traitement et le sous-traitant.

Par ailleurs, la CNPD souhaite attirer l'attention des responsables du traitement et des soustraitants sur l'obligation découlant de l'article 32 du RGPD de mettre en place des mesures techniques et organisationnelles adéquates afin de garantir la sécurité et la confidentialité des données faisant l'objet d'un traitement. Cela signifie notamment que :

- L'outil informatique lié au système de géolocalisation doit être paramétré de manière à ne collecter et ne sauvegarder que les données strictement nécessaires à l'accomplissement des finalités poursuivies, même si cet outil permettrait en pratique de collecter et de sauvegarder plus de données. La CNPD rappelle que, même lorsqu'il utilise la solution fournie par un prestataire de services, le responsable du traitement reste responsable en dernier ressort de la manière dont est paramétré le système de géolocalisation et son interface informatique.
- L'accès aux données collectées via le système de géolocalisation doit être limité aux seules personnes qui, dans le cadre de leurs fonctions, ont légitimement besoin d'y avoir accès, au vu des finalités poursuivies. De même, ces personnes ne doivent avoir accès qu'aux données strictement nécessaires dans le cadre de leurs fonctions respectives et au vu des finalités poursuivies. En particulier, l'accès à des données « sensibles », telles que les données fournissant la position de géolocalisation exacte (que ce soit des données consultables « en temps réel » ou « enregistrées » et consultables par la suite) doit être strictement limité selon le principe du « need-to-know ».
- L'accès aux données doit être sécurisé (moyennant, par exemple, un mot de passe fort et un identifiant) et chaque personne ayant accès aux données doit bénéficier d'un compte d'accès individuel. Un journal des accès doit en outre être disponible, de sorte qu'il soit possible de retracer les personnes ayant accédé aux données, ainsi que les données qui ont été consultées par ces personnes, en cas d'abus.

La CNPD souhaite enfin attirer l'attention des responsables du traitement sur l'importance de la question du pays dans lequel sont stockées les données à caractère personnel collectées via le système de géolocalisation, que ce stockage soit réalisé par le responsable du traitement lui-même ou par son sous-traitant.

En effet, conformément aux articles 44 et suivants du RGPD, un transfert de données à caractère personnel vers un pays situé en dehors de l'Espace économique européen (Union européenne, Liechtenstein, Norvège et Islande) (ci-après, un « pays tiers ») ne peut avoir lieu que sous certaines conditions.

Ainsi, sauf lorsque le pays tiers dans lequel sont transférées les données a été considéré par la Commission européenne comme offrant un niveau de protection adéquat (via une « décision d'adéquation »), un transfert dans un pays tiers ne peut en principe être effectué que si des garanties appropriées ont été mises en place. Ces garanties appropriées peuvent par exemple consister en des règles d'entreprise contraignantes conformément à l'article 47 du RGPD ou des clauses types de protection des données adoptées par la Commission Européenne.

Néanmoins, au vu de la décision de la Cour de Justice de l'Union européenne du 16 juillet 2020 dans l'affaire C-311/18, l'utilisation de ces garanties appropriées est à considérer avec prudence, et les récentes recommandations du Comité Européen de Protection des Données (« CEPD ») en matière de transferts de données vers des pays tiers doivent en outre être respectées⁷.

Dans la mesure du possible, la CNPD recommande dès lors que le stockage des données à caractère personnel issues d'un système de géolocalisation ait lieu au sein de l'Espace économique européen. En cas de recours aux services d'un sous-traitant, la question du pays de stockage des données devra être discutée et réglée dans le contrat de sous-traitance.

⁷ "Recommendations 01/2020 on measures that supplement transfer tools to ensure compliance with the EU level of protection of personal data", disponibles à l'adresse suivante:
https://edpb.europa.eu/sites/edpb/files/consultation/edpb_recommendations_202001_supplementarymeasures_transferstools_en.pdf.