



LA MOBILITÉ EST EN NOUS

**Commission Paritaire Permanente de Négociation et
d'Interprétation des Transports Routiers de Marchandises (CPPNI
TRM) du jeudi 5 juin 2025 :**

**Document de compilation des réponses et observations de la CNIL
en matière d'utilisation des technologies/caméras embarquées**

Thème 1 : Définitions

1. Aide à la conduite et vidéosurveillance : Y-a-t-il lieu d'établir une distinction entre la notion de dispositif d'aide à la conduite et celle de vidéosurveillance ?

Réponse de la CNIL : non. En réalité, le support importe peu, ainsi que l'appellation même donnée aux dispositifs qui existent. Le point important consiste à identifier ce que font concrètement les dispositifs concernés et donc leur impact sur le respect des droits et libertés.

La CNIL précise, même si elle considère que cela n'a pas grande importance dans son approche, que la vidéosurveillance renvoie au fait de filmer un espace fermé alors que la vidéoprotection renvoie au fait de filmer l'espace public.

2. Caméra intérieur et fonction DMS (fonctionnalité servant à la captation d'un événement-tel qu'un endormissement) : La distinction entre les deux fonctionnalités existe. Au-delà de la fonctionnalité DMS, l'entreprise peut-elle recourir à l'enregistrement vidéo ?

3. Les rétroviseurs numériques qui filment la voie publique, sans l'enregistrer, doivent-ils être traités comme un dispositif de vidéoprotection ou de vidéosurveillance ? Doivent-ils figurer dans le Registre des traitements RGPD ?

Réponse de la CNIL : il est précisé que l'on devrait plutôt choisir la vidéosurveillance (et le régime juridique qui y est afférent) mais ce sujet est encore en cours de réflexion.

4. Lorsque les caméras installées dans les remorques filment la paroi arrière et que la porte de la remorque est ouverte lors de la livraison sur la voie publique, les caméras peuvent filmer la voie publique. Ces enregistrements, doivent-ils être traités comme des dispositifs de vidéoprotection ?

Réponse CNIL : il faut plutôt envisager ces dispositifs comme des dispositifs de vidéoprotection.

5. Définitions de termes : est-ce qu'il faut considérer que les termes de caméra double objectif, caméra grande angle recouvre les mêmes technologies et mêmes fonctionnalités ?

Réponses CNIL par rapport aux questions de définitions (et la question 1 du thème 2) : Il est expliqué que la doctrine de la CNIL consiste à mettre en balance les intérêts :

- les intérêts légitimes, en l'espèce ceux des employeurs ;
- les droits et libertés, en l'espèce ceux des salariés.

La CNIL n'utilise jamais un vocabulaire impératif dans ses communications : il n'est jamais indiqué que l'employeur est enjoint à adopter, ou à ne pas adopter, un comportement déterminé. Est-ce du droit dur ou du droit souple ? La CNIL explique qu'elle fonctionne en utilisant la technique du droit souple. Pour autant, les recommandations de la CNIL valent, est-il précisé, clairement quelque chose.

Si les employeurs veulent ne pas suivre la recommandation de la CNIL : ils le peuvent mais il faudra pouvoir le justifier par des éléments circonstanciés, matériellement vérifiables et objectifs.

Thème 2 : Communication de la CNIL du 19 novembre 2024

1. quelle est la valeur juridique de la communication de la CNIL du 19 novembre 2024 intitulée «Les caméras «augmentées» dans les habitacles des véhicules de transport de marchandises» ?

Voir la réponse en fin de thème 1 (avec la référence au droit souple).

2. Question la notion de film en continu sur le temps de travail : la communication de la CNIL énonce que «**les dispositifs mis en œuvre ne peuvent pas conduire à surveiller en continu les salariés sur leur temps de travail**». Faut-il en déduire qu'un conducteur routier ne peut pas être filmé (ou l'intérieur de la cabine) pendant l'ensemble de l'exécution de sa prestation (activité de conduite) mais uniquement à certains moments de l'exécution effective de son travail ? Et si oui, quel est le seuil acceptable pendant lequel la caméra pourrait filmer ?

Exemple : certains donneurs d'ordres «proposent» aux entreprises de transports routiers d'utiliser un système de caméra embarquée qui filme dès l'instant où le véhicule roule à plus de 8 km par heure, avec des remontées des images uniquement lorsque le système constate un évènement précis (ex : collisions, freinages brusques, accélérations, virage, utilisation du téléphone au volant, non-port de la ceinture, etc). De tels systèmes seraient-ils conformes aux observations énoncées plus haut dans la recommandation de la CNIL ?

Est-ce qu'un seuil par vitesse est envisageable ? A défaut, quels types de critères pourraient être considérés comme objectifs et acceptables ?

Réponse de la CNIL : si la personne dans la cabine est confrontée à une caméra qui filme en permanence ses gestes, on est sur du continu. L'organisme ne se situe pas sur une notion de seuil d'acceptabilité qui serait fonction d'un certain laps de temps prédéfini.

3. Question sur l'angle de caméra autorisée : est-il exact de dissocier la situation de la caméra grand angle (qui filme la couchette et le passager), qui serait interdite, et la caméra qui se focalise sur le conducteur lui-même, qui serait autorisée ?

Réponse de la CNIL : la caméra qui se focalise sur les yeux du conducteur et est anti-somnolence n'est pas prohibée. Des travaux et réflexions sont en cours, précise l'organisme. En revanche, l'organisme est nettement plus ferme concernant le fait qu'une caméra puisse filmer une couchette à l'intérieur du véhicule : cela posera problème.

Mais au fond, la question importante consiste à déterminer ce que peut faire concrètement l'outil (y-a-t-il captation ou non de données ?).

4. Interrogation sur le fonctionnement de systèmes en circuit fermé : «Néanmoins, ce règlement précise que ces systèmes doivent fonctionner en circuit fermé et ne pas permettre l'identification des conducteurs (ni l'employeur, ni le prestataire de la solution ne doivent y accéder, sauf les personnes habilitées pour assurer le support technique) »

Comment peut-on imaginer que le fonctionnement soit en circuit fermé alors même que la CNIL envisage ensuite dans cette même communication le recours disciplinaire, ainsi que la possibilité d'évaluer et former les conducteurs ?

Réponse de la CNIL : l'option en circuit fermé est à préconiser, mais le sujet du droit disciplinaire n'est pas abordé, étant précisé que la CNIL relève qu'il renvoie davantage à la sphère de compétences d'autres administrations.

5. Alerte reçue par le conducteur et image enregistrée : Faut-il comprendre qu'il existe une distinction entre l'alerte (reçue par le conducteur) et l'image enregistrée ? Si tel est le cas, cela peut poser problème car le principe de certains équipements est le suivant :

Un évènement détecté (distraction par exemple) génère une alerte en cabine + une alerte pour l'employeur + un enregistrement vidéo (exactement le même fonctionnement que pour la caméra route).

6. Notion d'autres personnes : il est indiqué : *«Il doit en outre s'assurer que l'orientation de la caméra ne permette pas de filmer d'autres personnes, telles que d'autres conducteurs ou des passants visibles à travers la fenêtre».*

Par «autres conducteurs», entend-on tiers extérieurs à la cabine ? Si ce n'était pas le cas, cela pourrait poser problème dans la mesure où certains équipements filment l'entièreté de la cabine : conducteur + passager éventuel + couchette.

7. Finalités des dispositifs : Les finalités qui ressortent de la recommandation du 19 novembre 2024 renvoient-elles à la nécessité d'une formation individuelle des salariés ainsi que d'une formation générale ?

Est-il permis d'utiliser des caméras liées à la sécurité en même temps pour capturer des séquences d'accidents à des fins de défense (d'autant plus que l'établissement, l'exercice ou la défense de droits en justice est un objectif légitime explicitement reconnu par le RGPD, par exemple à l'article 9 (2) (e) du RGPD ou 17 (3) (e) du RGPD) ?

Est-il possible d'envisager d'autres finalités, et notamment la gestion des sinistres et des contentieux en lien avec un accident ?

Réponse de la CNIL : ces sujets n'ont aujourd'hui pas de réponse certaine, et des réflexions sont en cours.

8. Notion d'intérêt légitime : Est-il possible de préciser dans la communication que la sécurité routière est un intérêt légitime d'un employeur, notamment à la lumière de l'engagement du gouvernement français envers la Vision Zéro mort sur la route, qui inclut une demande aux employeurs de s'engager dans la formation à la sécurité routière de leurs conducteurs (<https://www.securite-routiere.gouv.fr/employeurs-engages/employeurs-rejoignez-lappel>) ?

-L'employeur, peut-il fonder une mesure disciplinaire sur des images enregistrées dans l'habitacle, dans le cadre de la sensibilisation des salariés ?

9. Notion de postes à risques : La CNIL indique que l'accès aux images filmées à l'intérieur de la cabine peut être autorisé à des fins de formation ou de sensibilisation des conducteurs, uniquement pour les postes où le risque d'accident et les conséquences sont particulièrement élevés, par exemple, pour le transport à temps plein de marchandises dangereuses).

Dans ce cadre, peut-on considérer que les conducteurs de poids lourds «multi-accidentés», ou ceux effectuant des trajets de nuit, relèvent de cette catégorie de postes à risques ?

La question n'a pas pu être traitée lors de la réunion.

Thème 3 : La DMS (Système de surveillance du conducteur)

1. DATA en droit disciplinaire : Le dispositif est-il licite si la DATA n'est pas utilisée par l'employeur dans un cadre disciplinaire ?

-Quid de l'articulation avec le droit disciplinaire tel qu'expliqué dans la communication du 19/11/2024 ?

2. Notion de DATA : Qu'est-ce qui est compris dans la notion de «DATA» ?

3. Notion de surveillance permanente (ou continue) : Que faut-il entendre par «surveillance permanente» (prohibée) ?

Réponse de la CNIL : La CNIL s'est interrogée sur la manière dont il convenait d'appréhender ces questions de définition de la DATA.

Les données informatiques passent rapidement à la qualification de données à caractère personnel : il ne s'agit pas seulement de données noms, prénoms...la CNIL souligne que l'on est très rapidement dans la donnée à caractère personnel.

Lorsque l'on évoque les systèmes d'identification du camion permettant de remonter au salarié : l'on se situe alors sur de la donnée personnelle.

Thème 4 : Utilisation des dispositifs de technologies embarquées et tiers (donneurs d'ordres et assureurs)

1. Communication des données à des tiers : Est-il possible que la CNIL précise l'interdiction (ou non) de communiquer les données (ou partie des données) au client/donneur d'ordre ?

2. Caméras vidéos et assureurs : Est-il possible de partager les enregistrements vidéo captés dans la cabine avec l'assureur de l'employeur, à des fins d'analyse ou de traitement de sinistres ?

Question posée en réunion : dans les deux sens : entreprise pour prouver qu'elle n'était pas fautive, ou l'assureur peut-il utiliser les données pour mettre en cause les données qu'elle assure ? Existe-t-il une position générale de la CNIL sur les assurances ?

Réponses de la CNIL : oui et non. Il y a un service CNIL qui gère les compagnies d'assurance. Mais il n'existe pas de réponse générale.

Ces sujets sont en cours de réflexions. La CNIL fonctionne également comme d'autres administrations, par secteur. Il existe un pôle plus spécifiquement dédié aux assurances.

Thème 5 : Champ d'utilisation de dispositifs de caméras embarquées

-Est-il possible de filmer à l'extérieur du véhicule via des «dashcams», en floutant les visages et les plaques d'immatriculation ?

Réponse de la CNIL : Le sujet des Dashcams qui filment l'extérieur est un sujet qui n'est pas totalement traité. Il s'agit d'une «une énorme épine juridique, c'est très compliqué à traiter (avec une obligation d'information des personnes qui ne savent pas si elles sont filmées)». Il ne s'agit pas systèmes de vidéo protection (qui renvoie au régime spécifique qu'est le Code de la Sécurité intérieure).

Il entre dans le droit commun : le RGDP (qui est le «top de la chaîne alimentaire juridique»).

Le sujet des Dashcams mis en œuvre par des particuliers est très important mais difficile à traiter. Il est en cours de traitement.

Thème 6 : Règlement européen dit «GSR II»

1/ Différence de régimes juridiques : A compter de 2026, un traitement différencié sera-t-il possible entre les conducteurs affectés sur des véhicules disposant d'un dispositif de télématique embarqué préinstallé (réglementation GSRII) fonctionnant strictement en circuit fermé et les conducteurs disposant de véhicules plus anciens (avec un système de télématique embarquée fonctionnant en circuit restreint via un prestataire externe) ?

Dans le document de la DGEC (Direction Générale Climat et Energie) présenté aux partenaires sociaux de branche le 1^{er} juillet 2024, il est indiqué :

Systèmes de surveillance du conducteur

Avertisseur de somnolence et de perte d'attention / avertisseur avancé de distraction du conducteur

➤ Objectif :

- Améliorer la sécurité des chauffeurs et des autres usagers de la route en assurant un niveau minimal de vigilance

➤ Technologie :

- Le système d'avertisseur de somnolence et de perte d'attention du conducteur (obligatoire en juillet 2022 pour les nouveaux modèles de véhicules lourds / en juillet 2024 pour tous les véhicules lourds neufs) n'appelle pas forcément une technologie par caméra intérieure pour caractériser le niveau de fatigue et de somnolence.
- En revanche, le système d'avertisseur avancé de distraction du conducteur (obligatoire en juillet 2024 pour les nouveaux modèles de véhicules lourds / juillet 2026 pour tous les véhicules lourds neufs) nécessitera une caméra intérieure pour évaluer la direction du regard du conducteur

La communication de la CNIL indique, à date, ceci :

«Quelle base légale faut-il mobiliser ?

Seul l'intérêt légitime de l'employeur apparaît susceptible d'être mobilisé pour ces dispositifs. En effet :

-en l'absence de texte imposant de tels dispositifs, il n'est pas possible de fonder le traitement sur l'obligation légale ;

-le recueil du consentement libre, spécifique, éclairé et univoque des personnes concernées, c'est-à-dire des conducteurs salariés n'apparaît pas possible en raison du lien de subordination avec la société ;

-un tel dispositif n'apparaît pas strictement nécessaire à l'exécution du contrat de travail des conducteurs ; et

-ce type de traitement, mis en œuvre le plus souvent par des sociétés privées de transport, ne concerne ni la sauvegarde d'intérêts vitaux, ni l'exécution d'une mission de service public.»

Cela impliquerait-il qu'entre une hypothèse obligatoire et les hypothèses fondées sur l'intérêt légitime de l'employeur, il pourrait y avoir une différence de cadre juridique ?

Observation CNIL : Non (cf les précisions sur le rôle de la CNIL et sa façon d'appréhender les dispositifs technologiques qui figurent dans le thème 1).

Par ailleurs, s'agissant du point de savoir si le règlement européen, pour le système de distraction avancé, impliquera le recours à une caméra : la DGITM confirme techniquement cela. La CNIL, en réponse à une interrogation de la CGT, répond qu'elle n'ira pas, ne peut pas, et ne veut pas, aller à l'encontre d'un règlement européen. L'organisme rappelle que son action s'inscrit dans la logique d'un Etat de droit.

Il peut y avoir des précisions concernant les textes européens (mais qui ne peuvent pas aboutir à les dénaturer ou à des ajouts ou des substitutions).

2. Règlement européen et normes minimales en termes de technologies embarquées : Il semble résulter du règlement européen que les technologies de sécurité routière énumérées servent de norme minimale.

Peut-on considérer que ces normes minimales n'empêchent pas les entreprises de transport d'introduire d'autres technologies de sécurité routière conçues pour prévenir les accidents par un retour direct au conducteur, si ces autres technologies réduisent davantage le risque d'accidents ?

Réponse de la CNIL : tout dépend du respect du principe de proportionnalité des dispositifs en cause et de leur degré d'intrusivité dans le rapport aux droits et libertés.

D'une manière générale, s'agissant du sujet des caméras en interne, dans l'habitacle : la CNIL a mis en place une fiche en dissociant selon les objectifs poursuivis.

Le RGPD doit être compris à travers les 5 grands principes :

- la finalité du dispositif ;
- de quoi ai-je besoin pour atteindre l'objectif ? ;
- Combien de temps les données sont-elles conservées ?
- Dans quelles conditions sont-elles conservées ?
- Quelle information est donnée aux personnes, et comment peuvent-elles exercer leurs droits ?

Il est explicitement précisé que la CNIL n'adoptera pas de position visant à déclarer illégale tous dispositifs de caméra visant l'intérieur des véhicules.

3. **Obligation de l'employeur concernant les données issues des technologies minimales embarquées**

L'employeur doit-il respecter des prescriptions issues du RGPD concernant les données traitées par la technologie de sécurité minimale telle que prévue par le règlement européen alors même qu'il n'a lui-même aucun accès à ces données, et ni contrôle sur la collecte ou non de ces données ?

Réponse de la CNIL : Le RGPD reste le droit commun de la protection des données personnelles.

Thème 7 : Protection des données personnelles

1. **Mesures de minimisation des données** : Quelles autres mesures de minimisation des données que celles énumérées dans la communication serait considérée comme moyen d'empêcher une surveillance constante ?

En particulier : La possibilité pour un conducteur de s'opposer à tout moment à l'utilisation d'une telle caméra (c'est-à-dire d'exercer son droit d'opposition, accordé sans conditions) serait-elle une garantie suffisamment forte à elle seule ?

Le groupe de travail qui a été institué par l'article 29 de la directive 95/46/CE a reconnu qu'un droit d'opposition sans condition peut servir de garantie supplémentaire : " Le groupe de travail souligne que, même si le droit reconnu par l'article 14, point a), est subordonné à la présentation d'une justification par la personne concernée, rien n'empêche le responsable du traitement de proposer une option de refus qui serait plus large, et qui n'exigerait aucune démonstration supplémentaire d'un intérêt légitime (prépondérant ou autre) de la part de la personne concernée.

Ce droit inconditionnel ne devrait pas se fonder sur la situation spécifique des personnes concernées. [...] Plus le mécanisme de l'option de refus est largement applicable et facile à exercer, plus il contribuera à faire pencher la balance en faveur du traitement et à permettre l'invocation de l'article 7, point f) [de la directive 95/46/CE], comme fondement juridique.» (voir [Avis 06/2014](#) sur la notion d'intérêt légitime du responsable du traitement, p 50).

2. **Modalités d'exécution par l'employeur de son obligation du respect du RGPD**

Comment permettre à l'employeur qu'il assure l'exactitude des données collectées s'il n'est pas autorisé à avoir accès aux séquences ou à d'autres informations spécifiques, de sorte qu'il ne peut pas auditer la technologie (qui sera généralement fournie par des compagnies tiers) ?

Est-il envisageable de donner un tel accès au salarié et de l'encourager à signaler toute inexactitude ? Dans le cas contraire, comment est-il admis que les employeurs répondent aux demandes d'accès ou de rectification en vertu des articles 15 et 16 du RGPD ?

Réponses de la CNIL : En tout état de cause, un salarié ne peut voir son droit d'accès aux informations être restreint ou supprimé.

La donnée sur une personne ne peut pas être utilisée par l'entreprise (seules les données ne permettant pas de remonter jusqu'à l'individu). Il ne sera pas possible de faire remonter des données pour ensuite faire des actions de prévention sur une seule personne, cela ne sera pas accepté par la CNIL.

En revanche, s'il y a des remontées collectives non nominatives, sans qu'il ne soit possible de remonter aux personnes, qui permettent de faciliter des actions de prévention collective, ce sera accepté.

Thème 8 : Information/communication

1. Publication d'un document officiel : La publication d'un guide/référentiel plus étendu émanant de la CNIL est-elle envisagée ?

-L'élaboration, à défaut, d'un document validé par les différents services de l'Etat concernés est-il envisageable ?

La CNIL souligne que sa fiche pourra être précisée sur certains points (soit par des clarifications, soit des ajouts). Elle ajoute qu'il lui appartient, dans ses analyses, de tenir compte de l'impact sur les autres activités (hors transports) susceptibles de recourir à des systèmes de technologies et caméras (par exemple pour encadrer une caméra d'un certain type).

Il est précisé que la juridiction de contrôle de la CNIL est le Conseil d'Etat.

S'agissant de la notion d'information du salarié : la CNIL estime que le salarié doit être informé directement (l'information directe répond à la définition suivante : c'est une information individuelle).

Sur les chaînes de responsabilité : qui a pris l'initiative de prendre le traitement ? Il ne peut y avoir de transfert de données "cachées", de manière clandestine.

2. Note de positionnement relative aux Daschams : La communication de la CNIL du 19 novembre 2024 n'évoque pas les Daschcams (entendues comme les caméras filmant l'extérieur / la route) : une note équivalente de positionnement sur le sujet est-elle prévue par la CNIL ?

Voir la réponse faire au thème 5.

Thème 9 : Consentement du salarié

-Existe-t-il des situations dans lesquelles un salarié pourrait donner un consentement valide à l'utilisation d'une telle technologie, par exemple parce que l'employeur s'engage à ne pas prendre de mesures disciplinaires et donne des avantages à l'employé consentant ?

Contexte : Le Comité européen de la protection des données (CEPD) a confirmé que le consentement n'est pas exclu per se : «Au vu de la dépendance résultant de la relation employeur/employé, il est peu probable que la personne concernée soit en mesure de refuser de donner son consentement à son employeur concernant le traitement de ses données sans craindre ou encourir des conséquences négatives suite à ce refus. Il est ainsi peu probable qu'un employé soit en mesure de répondre librement à une demande de consentement de la part de son employeur visant à activer des systèmes de surveillance, tels que des caméras de surveillance, sur le lieu de travail, ou à remplir des formulaires d'évaluation, sans se sentir obligé de consentir [...] Cela ne signifie toutefois pas que les employeurs ne peuvent jamais avoir recours au consentement en tant que base juridique pour le traitement de données. Il peut exister des situations où l'employeur est en mesure de démontrer que le consentement est de facto donné librement» (voir Lignes directrices 05/2020 sur le consentement au sens du règlement 2016/679, para. 21, 22).

Position constante de la CNIL : Non. En raison du lien de subordination liant le salarié à son employeur, la CNIL considère que le consentement du salarié ne vaut pas dans la relation employeur-salarié (pour ce type de sujet).

Il s'agit d'une doctrine constante de la CNIL, et qui vaut également au niveau du droit de l'Union européenne.

Thème 10 : Technologies embarquées, prévention des risques professionnels et obligation de sécurité de l'employeur

Est-il possible, suite à une alerte sur un grand nombre de cas de somnolence au sein d'une filiale par exemple (alerte remontée grâce à des données statistiques anonymes), de procéder à un suivi, sur

une période donnée et limitée, et de permettre dans ce cadre la remontée d'informations nominatives, et ce à des fins de prévention (orientation vers le médecin du travail, suivi médical, adaptation des rythmes de travail etc.) ?

Seule une identification peut permettre de lutter efficacement contre des problématiques courantes d'apnée du sommeil ou de somnolence chronique.

-A défaut, comment concilier l'obligation de sécurité de l'employeur avec le déploiement de technologie embarquée ?

Réponse de la CNIL : L'obligation de sécurité est une obligation de moyen et non de résultat. Si des données doivent remonter et qu'on l'admet, elles doivent être anonymes.

La position de la CNIL consiste à dire qu'il faut qu'il y ait une impossibilité de remonter à la personne. Les données sortent alors du champ de compétence de la CNIL et du RGPD.

La réponse à la question est donc négative en ce qui concerne le caractère nominatif de remontées de données.

Complément n°1 : Le droit de la preuve est évoqué. Il a considérablement été modifié par la jurisprudence de la CEDH en 2019, sur laquelle s'est alignée la Cour de cassation française en 2023.

La CNIL précise que, même si, sous certaines conditions strictes, des preuves obtenues de manière déloyale ou illicite peuvent être admises (il ne faut cependant pas considérer qu'un principe d'illicéité de la preuve aurait été consacré), et qu'une solution judiciaire peut être favorable à l'entreprise, cela n'exclut pas une sanction financière de la CNIL à son encontre s'il y a méconnaissance des règles relatives à la protection des données personnelles.

Complément n°2 : **Message de la CNIL** : inviter les entreprises à la saisir en amont, afin que des réponses puissent être apportées. Ne pas hésiter à recourir à la CNIL.