

LE GUIDE TRAKMY · DÉPLOIEMENT

Déployer la géolocalisation auprès de vos équipes

Le kit complet pour déployer vos traceurs en toute légalité et avec l'adhésion de vos équipes : arbres de décision (CSE, CNIL, finalités), modèles prêts à compléter et checklist de déploiement.

3 arbres

DE DÉCISION

4 modèles

PRÊTS À COMPLÉTER

6 étapes

DE DÉPLOIEMENT

01 Ce que dit la loi

Finalités autorisées, limites, durées, sanctions

02 Arbre : la démarche CSE

Information ou consultation préalable ?

03 Arbre : formalités CNIL 2026

Registre, sous-traitance, analyse d'impact

04 Arbre : cet usage est-il autorisé ?

Salarié, véhicule, finalité

05 Conduite du changement

Rallier les indécis, sécuriser le dialogue

06 Parcours & checklist

Déployer en 6 étapes, prêt à cocher

07 Modèle d'avenant au contrat

Prêt à compléter

08 Modèle de courrier d'information

Prêt à compléter

09 Note CSE & registre RGPD

Prêts à compléter

● L'ESSENTIEL

Conformité ET adhésion : les deux conditions du succès

RÉPONSE DIRECTE

Déployer la géolocalisation, c'est mener deux chantiers de front : respecter un cadre légal strict, et accompagner le changement pour que vos équipes l'adoptent. Ce guide vous donne les deux – avec des outils prêts à l'emploi.

Le volet juridique

Consultation du CSE, information individuelle écrite des salariés, registre RGPD, finalités proportionnées, durées de conservation. Des étapes **obligatoires** et opposables.

Le volet humain

La géolocalisation change les repères. Sans écoute ni pédagogie, les inquiétudes l'emportent. La majorité des salariés ne demande qu'à être informée et rassurée.

Le risque à éviter

Une étape oubliée coûte cher : preuves GPS **écartées** en justice, licenciement requalifié, délit d'entrave, sanction RGPD. La conformité protège l'entreprise autant que le salarié.

« Le traceur suit le véhicule, pas la personne. » – le message qui résume tout.

AVERTISSEMENT

Information juridique à jour en 2026, fournie à titre indicatif. Elle ne se substitue pas à une analyse juridique adaptée à votre situation ni à l'avis de votre conseil ou de votre DPO.

Ce que dit la loi

RÉPONSE DIRECTE

Trois principes structurent tout : la **proportionnalité** (art. L.1121-1), l'**information préalable** (art. L.1222-4) et la **consultation du CSE** (art. L.2312-38), le tout sous le RGPD.

Finalités autorisées

- ✓ **Sécurité** du salarié, des marchandises et des véhicules
- ✓ **Optimisation** des tournées et allocation des ressources
- ✓ **Facturation** et justification des prestations (transport, intervention, dépannage)
- ✓ **Contrôle de l'usage** du véhicule (zones, horaires, usage personnel interdit)
- ✓ **Suivi du temps de travail** – seulement si aucun autre moyen (badge, pointeuse)
- ✓ Respect d'obligations légales (transport de matières dangereuses...)

Usages interdits

- ✗ Contrôler le respect des **limitations de vitesse** (interdit, même pendant le travail)
- ✗ **Surveillance permanente** et continue des déplacements
- ✗ Géolocaliser **hors temps de travail** ou sur le trajet domicile-travail
- ✗ Géolocaliser les **représentants du personnel** dans leur mandat
- ✗ Fonder un **licenciement** sur les seules données GPS
- ✗ Suivre un salarié **sédentaire ou autonome** (VRP, commercial itinérant)

Durée de conservation	Cas d'usage
2 mois (par défaut)	Sécurité / antivol / suivi de flotte
Jusqu'à 1 an	Justification d'une prestation, preuve d'intervention
5 ans maximum	Suivi du temps de travail – uniquement à défaut d'autre moyen

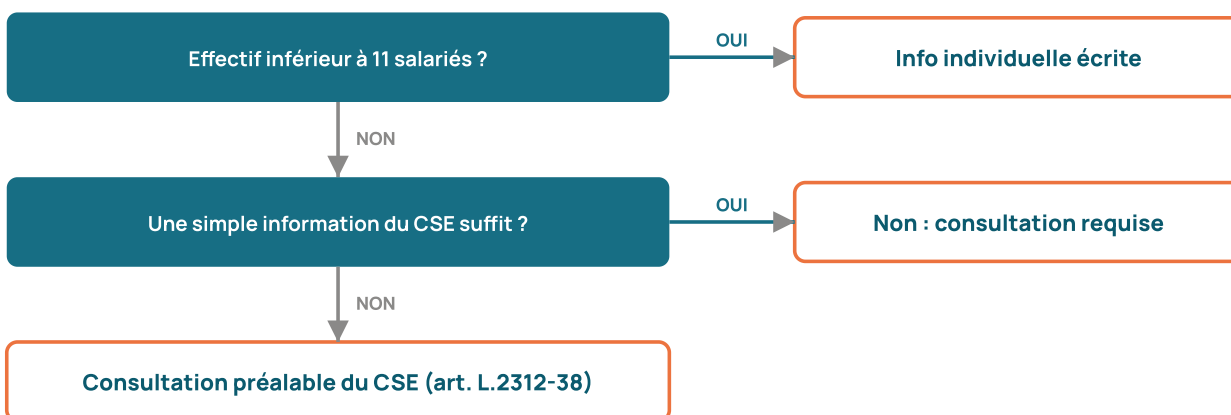
SANCTIONS ENCOURUES

Défaut de consultation du CSE = **délit d'entrave** (jusqu'à 1 an d'emprisonnement et 7 500 € d'amende) et preuves GPS écartées aux prud'hommes. Manquement RGPD = jusqu'à **20 M€ ou 4 % du chiffre d'affaires mondial**. Données collectées illégalement = irrecevables (licenciement requalifié sans cause réelle et sérieuse).

Quelle démarche vis-à-vis du CSE ?

RÉPONSE DIRECTE

Point clé : pour la géolocalisation, une simple **information** du CSE ne suffit pas – une **consultation** formelle est obligatoire (art. L.2312-38), avec recueil d'un avis.



L'avis du CSE est consultatif, non contraignant : un avis défavorable ne bloque pas le projet – à condition d'avoir mené et documenté la consultation.
Note remise ≥ 3 jours ouvrés avant la réunion ; avis consigné au procès-verbal.

Information ≠ consultation

L'**information** : on transmet, le CSE prend acte, sans avis ni délai. **Insuffisant**. La **consultation** : note préalable → délai d'examen → **avis formel** (favorable, défavorable ou avec réserves) → consigné au PV. Le PV est votre preuve de conformité.

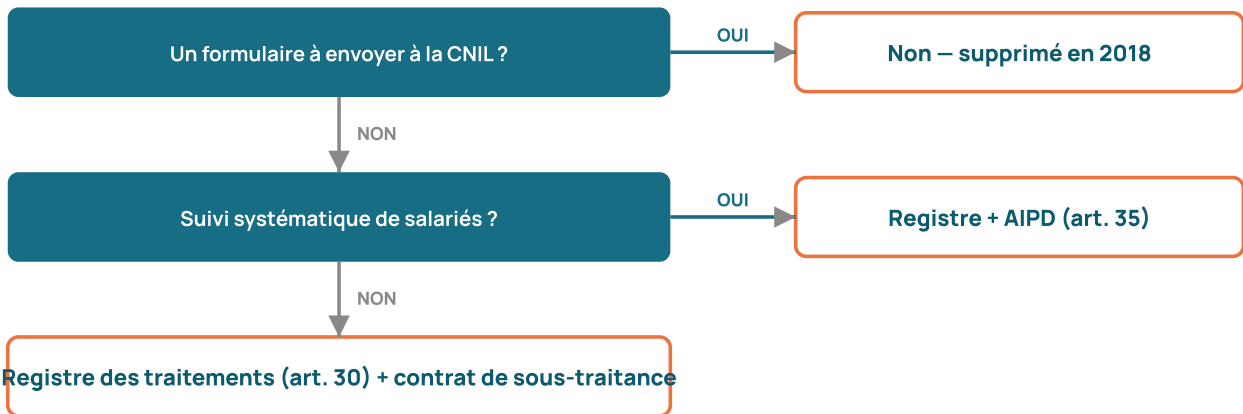
La bonne pratique

- ✓ Rencontrer les élus en bilatéral pendant le délai d'examen
- ✓ Mettre le sujet à l'ordre du jour explicitement
- ✓ Répondre à toutes les questions, fournir des documents
- ✓ Déployer seulement après l'avis (ou l'expiration du délai)

Quelles formalités CNIL / RGPD en 2026 ?

RÉPONSE DIRECTE

La déclaration CNIL n'existe plus depuis le 25 mai 2018 : on est passé d'un contrôle *a priori* à une logique de responsabilité (accountability). Vous devez pouvoir prouver votre conformité à tout moment.



Le registre est tenu en interne et présenté en cas de contrôle. Pour la géolocalisation de salariés (risque élevé), une analyse d'impact (AIPD, art. 35) est généralement requise. Sanction d'un registre manquant : jusqu'à 20 M€ ou 4 % du CA mondial.

Idées reçues à corriger

- ✗ « On a déclaré à la CNIL en 2015 » → la déclaration est caduque, tout est à réévaluer sous le RGPD.
- ✗ « On a prévenu les salariés à l'oral » → l'information doit être **individuelle, écrite, datée**.
- ✗ « Garder 3 ans de données ne coûte rien » → conserver au-delà de la durée légale est en soi une violation.

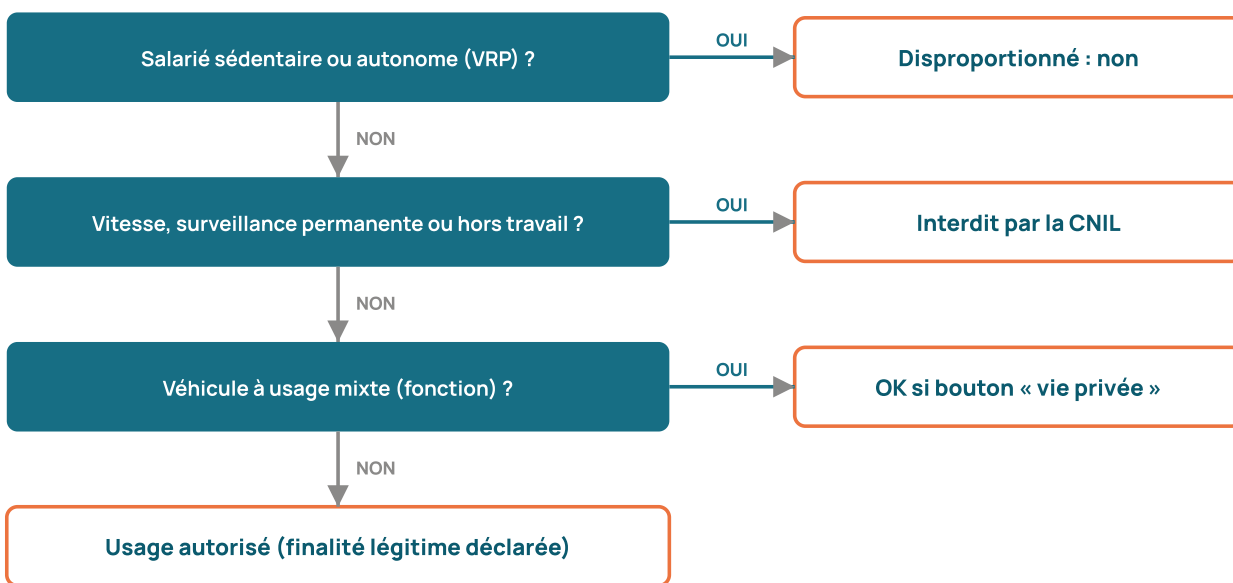
À porter au registre (art. 30)

- ✓ Responsable de traitement & finalités
- ✓ Catégories de données et de personnes concernées
- ✓ Destinataires des données (RH, responsable de flotte)
- ✓ Base légale (intérêt légitime) & durées de conservation
- ✓ Mesures de sécurité & sous-traitants (plateforme, hébergeur)
- ✓ Contrat de sous-traitance signé (art. 28) avec le prestataire

Cet usage du traceur est-il autorisé ?

RÉPONSE DIRECTE

La proportionnalité s'apprécie au cas par cas : selon le profil du salarié, le type de véhicule et la finalité poursuivie. Cet arbre vous donne la règle pour chaque situation.



Véhicule de fonction (usage mixte) : un mécanisme de désactivation « vie privée » accessible au salarié est obligatoire – les données captées hors travail ne peuvent servir à une sanction. Véhicule de service : pas de désactivation requise, mais usage limité aux finalités déclarées pendant le temps de travail.

À RETENIR

La donnée doit porter sur le **véhicule** (immatriculation), pas sur l'identité du salarié. Le droit du salarié d'accéder à ses propres données ne peut jamais être refusé – un refus a déjà été lourdement sanctionné.

Rallier les indécis, sécuriser le dialogue

RÉPONSE DIRECTE

La loi ne suffit pas à faire adopter l'outil. Face à tout changement, les proportions sont stables : ne laissez pas une poignée d'opposants donner le ton à la majorité.

1-2 %

Opposants résolus

8-10 %

Partisans convaincus

90 %

Indécis & attentistes

La direction prend la parole

Une direction qui occupe le terrain répond aux inquiétudes *et* présente les bénéfices concrets : **moins de stress** (fin des appels répétés), **plus de sécurité** (malaise, accident localisés), **moins d'administratif**, et une « **traçabilité positive** » qui décompte objectivement les heures réellement travaillées.

Un groupe projet dédié

- ✓ Le DRH + 3-4 managers des équipes concernées
- ✓ 1-2 collaborateurs non-cadres, de confiance et représentatifs
- ✓ Il construit, teste et finalise les messages d'information

L'oral avant l'écrit

En parallèle de la consultation du CSE, organisez des **réunions en petits groupes (20-30 min)** avec les salariés concernés. Équilibrez atouts et écoute des inquiétudes.

- ✓ Montrer que la direction informe **et** écoute
- ✓ Délivrer le même message à tous, sans rumeur
- ✓ Hiérarchiser les vraies préoccupations, tester les arguments
- ✓ Préparer un courrier qui confirme ce qui a été dit

LES CRAINTES TYPIQUES À DÉSAMORCER

« Quelqu'un va me regarder travailler 8 h par jour », « je ne pourrai plus lever le pied », « pourrai-je encore choisir l'heure de ma pause ? ». Rarement fondées – mais à reconnaître et à traiter par des garanties concrètes (désactivation hors travail, accès limité, finalités précises).

Déployer en 6 étapes

RÉPONSE DIRECTE

L'ordre compte : chaque étape conditionne la validité de la suivante. Ne jamais activer un traceur avant d'avoir informé le salarié concerné.

- 1 Cadrer & documenter**
Finalités proportionnées, inscription au registre (art. 30), DPO consulté si désigné, contrat de sous-traitance signé avec le prestataire (art. 28).
- 2 Consulter le CSE**
Si ≥ 11 salariés : note remise en amont, avis recueilli et consigné au PV. Déploiement après avis.
- 3 Informer chaque salarié par écrit**
Avenant au contrat ou courrier individuel signé (art. L1222-4) + note au tableau d'affichage. **Avant** toute activation.
- 4 Réunions d'information**
Petits groupes, 20-30 min : présenter les bénéfices, écouter et traiter les inquiétudes.
- 5 Activer & former**
Pose des traceurs, accès limité au personnel autorisé, bouton « vie privée » opérationnel pour les véhicules de fonction.
- 6 Suivre & garantir les droits**
Répondre au droit d'accès, purge automatique à l'échéance des durées, revue régulière du registre.

Checklist de déploiement – prête à cocher

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Finalité documentée et proportionnée à l'activité | <input type="checkbox"/> Avenant / courrier d'information remis et signé par chaque salarié |
| <input type="checkbox"/> Traitement inscrit au registre (art. 30) | <input type="checkbox"/> Note affichée sur le panneau de l'entreprise |
| <input type="checkbox"/> DPO consulté (si désigné) | <input type="checkbox"/> Mécanisme de désactivation hors temps de travail opérationnel |
| <input type="checkbox"/> Contrat de sous-traitance signé avec le prestataire (art. 28) | <input type="checkbox"/> Accès aux données limité au personnel autorisé |
| <input type="checkbox"/> CSE informé/consulté, avis consigné au PV (si ≥ 11 salariés) | <input type="checkbox"/> Durées de conservation paramétrées (purge automatique) + procédure de droit d'accès |

Avenant au contrat de travail

RÉPONSE DIRECTE

À adapter à votre situation : complétez les champs **surlignés**, cochez les finalités réellement poursuivies, établissez deux exemplaires signés.

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

Dispositif de géolocalisation des véhicules professionnels

Entre les soussignés : la société **[Raison sociale]**, **[forme juridique]**, SIREN **[SIREN]**, dont le siège social est situé **[adresse]**, représentée par **[Nom Prénom, qualité]**, ci-après « l'Employeur », et Monsieur / Madame **[Nom Prénom]**, **[poste]**, demeurant **[adresse]**, ci-après « le Salarié ».

Article 1 – Objet

Le présent avenant a pour objet d'informer le Salarié de la mise en place d'un dispositif de géolocalisation sur le véhicule professionnel mis à sa disposition dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail.

Article 2 – Description du dispositif

Un traceur GPS **[marque / modèle]** est installé sur le véhicule immatriculé **[immatriculation]**. Il collecte la position géographique du véhicule **[fréquence : ex. toutes les heures en mouvement]**.

Article 3 – Finalités du traitement

Les données sont utilisées **exclusivement** aux fins suivantes :

- Protection du véhicule contre le vol et récupération
- Optimisation des tournées et allocation des ressources
- Justification des prestations réalisées et facturation client
- Suivi du temps de travail (uniquement si aucun autre moyen disponible)
- [Autre finalité à préciser]**

Ces données ne seront utilisées à aucune autre fin. En particulier, elles ne serviront pas à contrôler le respect des limitations de vitesse ni à surveiller les déplacements du Salarié en dehors de ses heures de travail.

Article 4 – Désactivation hors temps de travail

En cas d'utilisation personnelle du véhicule hors des horaires de travail, le Salarié peut désactiver la collecte via **[modalité : ex. le bouton « vie privée » de l'application]**. Cette désactivation est un droit et ne peut faire l'objet d'aucune sanction.

Article 5 – Durée de conservation

Les données sont conservées pendant une durée maximale de **[2 mois / 1 an / 5 ans selon la finalité]**, conformément aux recommandations de la CNIL, puis supprimées automatiquement.

Article 6 – Destinataires

Les données sont accessibles aux seules personnes suivantes : **[ex. responsable de flotte, service RH]**. Elles sont hébergées par **[prestataire]** (sous-traitant RGPD), dont les serveurs sont situés en Union européenne.

Article 7 – Droits du Salarié

Conformément au RGPD, le Salarié dispose des droits d'accès, de rectification, d'opposition pour motif légitime et d'effacement à l'issue du contrat. Pour les exercer : **[email RH / DPO]**. En cas de désaccord, il peut saisir la CNIL (cnil.fr).

Article 8 – Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le **[date]**, pour la durée du contrat de travail.

Pour l'Employeur

Fait à **[ville]**, le **[date]**
Signature, « Lu et approuvé »

Pour le Salarié

Fait à **[ville]**, le **[date]**
Signature, « Lu et approuvé »

Courrier d'information individuelle

RÉPONSE DIRECTE

L'alternative (ou le complément) à l'avenant : une lettre individuelle, écrite, datée et remise contre signature avant l'activation du dispositif (art. L.1222-4). Conservez l'exemplaire signé au dossier du salarié.

LETTRE D'INFORMATION AU SALARIÉ

Mise en place d'un système de géolocalisation – article L.1222-4 du Code du travail

[Ville], le [date]

Objet : information relative à la mise en place d'un système de géolocalisation des véhicules

Madame, Monsieur [Nom Prénom],

Conformément à l'article L.1222-4 du Code du travail et au Règlement général sur la protection des données (RGPD), nous vous informons de la mise en place d'un système de géolocalisation sur les véhicules professionnels utilisés dans le cadre de vos fonctions.

Finalité : [optimisation des tournées / suivi de flotte / sécurité du salarié et des marchandises / facturation des prestations].

Données collectées : positions géographiques du véhicule, dates et heures de déplacement, kilométrage. Données associées au véhicule, et non à votre identité.

Base légale : intérêt légitime de l'employeur (art. L.1121-1 du Code du travail).

Durée de conservation : [2 mois / à préciser], sauf nécessité de preuve.

Accès aux données : personnel autorisé uniquement [ex. responsable d'exploitation, direction].

Hors temps de travail : vous pouvez désactiver la géolocalisation lors d'une utilisation personnelle du véhicule ; la procédure vous sera communiquée à la remise du véhicule.

Vos droits : accès, rectification et opposition sur les données vous concernant, auprès de [email DPO / contact RH]. Vous pouvez introduire une réclamation auprès de la CNIL (cnil.fr).

Nous restons à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

[Signature de l'employeur]

 Lu et pris connaissance

Signature du salarié : _____

Date : _____

Note de consultation CSE & registre RGPD

RÉPONSE DIRECTE

Deux pièces à préparer en amont : la note soumise au CSE (à transmettre ≥ 3 jours avant la réunion) et la mention du traitement à porter à votre registre (art. 30 du RGPD).

NOTE D'INFORMATION AU CSE

Art. L.2312-38 du Code du travail

Objet de la consultation. Conformément à l'article L.2312-38 du Code du travail, la Direction soumet à la consultation du CSE le projet de déploiement d'un système de géolocalisation GPS sur les véhicules professionnels.

La note doit décrire :

- Description technique (type de traceur, fréquence de collecte, réseau)
- Finalités précises et base légale
- Périmètre : quels salariés / quels véhicules
- Date de déploiement prévue
- Durées de conservation des données
- Prestataire et lieu d'hébergement des données
- Droits des salariés et modalités d'exercice
- Mode de désactivation pour les véhicules à usage mixte

À l'ordre du jour : « Information-consultation sur le projet de géolocalisation des véhicules ». Avis recueilli puis consigné au procès-verbal.

REGISTRE DES TRAITEMENTS

Art. 30 du RGPD – tenu en interne

Mention à porter au **registre des activités de traitement** :

- Responsable de traitement : [identité / contact]
- Finalités : [antivol, optimisation, facturation...]
- Personnes concernées : salariés, sous-traitants
- Données : positions GPS, dates/heures, kilométrage
- Destinataires : [RH, responsable de flotte]
- Base légale : intérêt légitime
- Durées : 2 mois / 1 an / 5 ans selon la finalité
- Sous-traitants : [plateforme, hébergeur] + DPA (art. 28)
- Mesures de sécurité ; date de dernière révision
- Résultats de l'AIPD (art. 35) si requise

PASSEZ À L'ACTION

Accompagnons votre déploiement de bout en bout

Plateforme avec mode « vie privée », accès cloisonnés, durées de conservation paramétrables et données hébergées en Europe : TRAKmy est conçu pour un déploiement conforme. Demandez une démonstration et un appui à la mise en conformité.

[Demander un devis](#)