

LE GUIDE TRAKMY · CONFORMITÉ

Géolocalisation des salariés

Le guide complet de la conformité : RGPD, CNIL, Code du travail et jurisprudence. Comprendre le cadre, choisir une finalité légitime, informer et consulter, fixer les bonnes durées, répondre aux droits des salariés et sécuriser le dispositif.

2 mois

CONSERVATION PAR DÉFAUT

5

CONDITIONS DE LICÉITÉ

4 %

DU CA MONDIAL, SANCTION MAX

01 Pourquoi c'est sensible
Libertés, vie privée, dialogue social

02 Le cadre légal
RGPD, Code du travail, pénal, CNIL

03 Les 7 principes du RGPD
Ce qui s'impose à tout dispositif

04 Base légale & finalités
Intérêt légitime, usages admis

05 Subsidiarité & interdicts
Le temps de travail en dernier recours

06 Proportionnalité
Ne collecter que le nécessaire

07 Informer les salariés
Contenu de la note d'information

08 Consulter le CSE
Avant la décision d'installation

09 Documenter & sécuriser
Registre, AIPD, habilitations

10 Durées de conservation
2 mois, 1 an, 5 ans

11 Les droits des salariés
Accès, rectification, opposition

12 Cas particuliers
Véhicule de fonction, autonomes, isolés

13 Métiers & sous-traitance
Points de vigilance par secteur

14 Sanctions & contentieux
CNIL, pénal, preuve illicite

15 La démarche en étapes
Du cadrage à la révision

16 Checklist de conformité
Valider avant la mise en service

17 Mise en balance & note
Méthode et modèle

18 Pièges, contrôle, gouvernance
Éviter et durer

19 Cas pratiques & vie privée
Trois situations analysées

20 FAQ, glossaire & sources
Pour aller plus loin

● L'ESSENTIEL

Si vous ne deviez retenir que ceci

RÉPONSE DIRECTE

Trois repères pour cadrer votre projet avant d'entrer dans le détail.

1 · Licite, mais strictement encadrée

Un employeur peut équiper ses véhicules et outils d'un dispositif de localisation, mais jamais de façon absolue : finalité déterminée, mise en œuvre proportionnée, information loyale et consultation du CSE. À défaut, le dispositif est illicite et ses données inexploitable.

2 · Un dispositif accessoire, jamais par défaut

La CNIL et la jurisprudence imposent un principe de subsidiarité : on ne recourt à la localisation que lorsque l'objectif ne peut être atteint par un moyen moins intrusif.

3 · La conformité protège l'entreprise autant que le salarié

Un dispositif conforme est opposable : ses données servent de preuve, l'entreprise est à l'abri d'une sanction, et le dialogue social est apaisé.

« La bonne question n'est pas seulement ce que la loi autorise, mais ce dont l'entreprise a réellement besoin pour atteindre son objectif. »

Pourquoi le sujet est sensible

RÉPONSE DIRECTE

La géolocalisation touche simultanément au pouvoir de direction de l'employeur, à la vie privée des salariés et au dialogue social. C'est l'un des sujets sur lesquels la CNIL reçoit le plus de plaintes.

Géolocaliser un salarié, c'est collecter des données sur ses déplacements, donc sur une partie de sa vie. Le sujet se situe à la croisée de trois logiques qui ne tirent pas dans le même sens : le **pouvoir de direction** (organiser, sécuriser, prouver), la **protection de la vie privée** (borner ce qu'on collecte) et le **dialogue social** (transparence et concertation). Ignorer l'une expose le dispositif à la contestation.

La géolocalisation des véhicules de salariés figure, année après année, parmi les premiers motifs de plainte auprès de la CNIL, aux côtés de la vidéosurveillance – au point que la CNIL a créé une **procédure de sanction accélérée** pour ces dossiers.

Pour l'entreprise, l'enjeu est double : un dispositif mal conçu n'apporte pas la sécurité juridique recherchée (les relevés ne pourront servir de preuve) et expose à une sanction. Bien cadré, il sécurise les biens, fiabilise l'organisation et rend ses données réellement opposables.

LE RÉFLEXE DE DÉPART

Formulez par écrit le besoin réel – que cherche-t-on à protéger, prouver ou optimiser ? C'est ce besoin, et non la technologie, qui doit déterminer la finalité et l'étendue du dispositif.

Les textes applicables

RÉPONSE DIRECTE

Aucun texte unique ne régit la géolocalisation des salariés : la conformité résulte de la lecture combinée du RGPD, du Code du travail, du Code pénal et de la doctrine de la CNIL, complétés d'une jurisprudence abondante.

Source	Ce qu'elle impose	Références
RGPD	Finalité, minimisation, conservation limitée, information, sécurité, responsabilité.	art. 5, 6, 13, 30, 35, 83
Code du travail	Proportionnalité, information des salariés, consultation du CSE, décompte du temps de travail.	L.1121-1, L.1222-3/4, L.2312-38
Code pénal	Sanction des traitements mis en œuvre en violation des obligations.	226-16 et s.
Doctrine CNIL	Finalités admises, durées de référence, modalités de contrôle.	délib. 2015-165 (NS-51)
Jurisprudence	Principe de subsidiarité pour le contrôle du temps de travail.	Cass. soc. 19/12/2018 ; CE 15/12/2017

Un dispositif peut être techniquement irréprochable et juridiquement fragile : il suffit qu'une seule de ces exigences soit négligée pour que l'ensemble soit remis en cause.

Les sept principes du RGPD

RÉPONSE DIRECTE

Sept principes structurent tout traitement. Chacun d'eux peut, à lui seul, rendre un dispositif illicite s'il n'est pas respecté.

- ✓ **Licéité, loyauté, transparence** : base légale, pas de dispositif dissimulé, information claire.
- ✓ **Finalité déterminée** : but défini avant la collecte, explicite et légitime ; pas de réutilisation.
- ✓ **Minimisation** : seulement les données strictement nécessaires, ni plus, ni « au cas où ».
- ✓ **Exactitude** : données exactes et à jour ; erreurs corrigées ou supprimées.
- ✓ **Limitation de la conservation** : gardées le temps utile, puis supprimées ou anonymisées.
- ✓ **Intégrité et confidentialité** : protection contre l'accès non autorisé, la perte, l'altération.
- ✓ **Responsabilité** : l'employeur doit pouvoir démontrer à tout moment qu'il respecte ces principes.

LA LOGIQUE D'ENSEMBLE

Ces principes convergent vers une même idée : un dispositif de géolocalisation doit être ciblé, transparent et limité. Plus il est large, permanent et opaque, plus il s'éloigne de la conformité.

Intérêt légitime et usages admis

RÉPONSE DIRECTE

En relation de travail, la base légale est presque toujours l'intérêt légitime de l'employeur, pas le consentement du salarié – qui n'est pas considéré comme libre dans un lien de subordination.

Recourir à l'intérêt légitime impose une **mise en balance** : l'intérêt de l'entreprise doit l'emporter sur les droits et libertés du salarié. Plus l'atteinte est forte (suivi permanent), plus l'intérêt invoqué doit être fort et étroitement délimité.

Demander au salarié de « signer » une acceptation ne transforme pas le consentement en base valable et ne dispense ni de l'information, ni de la consultation du CSE, ni de la proportionnalité.

Finalité	Statut	Exemple concret
Sécurité des biens et des personnes	Admise	Retrouver un véhicule volé, protéger un travailleur isolé.
Suivi et preuve des prestations	Admise	Prouver l'heure d'une intervention contestée.
Optimisation des tournées	Admise	Réorganiser les circuits à partir de l'historique.
Affectation des moyens	Admise	Envoyer l'équipe la plus proche d'une urgence.
Suivi du temps de travail	Accessoire	Uniquement si aucun autre moyen de décompte n'existe.

Le temps de travail en dernier recours

RÉPONSE DIRECTE

Pour contrôler le temps de travail, la géolocalisation n'est licite qu'en dernier recours (Cass. soc. 19/12/2018 ; CE 15/12/2017). Plusieurs usages sont, eux, interdits par principe.

La règle de subsidiarité

Si le temps de travail peut être décompté autrement (pointeuse, auto-déclaration, contrôle d'un responsable), même de façon moins efficace, la géolocalisation pour cette finalité n'est pas justifiée. Un salarié **autonome** ne peut être géolocalisé dans ce seul but.

Les usages interdits

- ✓ Surveillance permanente sans possibilité de désactivation aux pauses.
- ✓ Suivi hors temps de travail et du trajet domicile-travail non rémunéré.
- ✓ Géolocalisation des salariés autonomes pour contrôler le temps.
- ✓ Suivi des représentants du personnel dans leur mandat.
- ✓ Contrôle de la vitesse pendant la conduite ; communication du nom du conducteur au client (sauf cas indispensable).
- ✓ Détournement de finalité (usage non déclaré).

RAPPEL CNIL (NOV. 2023)

L'enregistrement continu sans possibilité de suspendre le dispositif pendant les pauses est une atteinte excessive aux libertés. La désactivation n'est pas une option de confort : c'est une condition de licéité.

Proportionnalité et minimisation

RÉPONSE DIRECTE

Un dispositif conforme ne collecte que le nécessaire et offre au salarié la maîtrise de ses temps privés. À objectif constant, le dispositif doit être le moins intrusif possible.

Situation	Statut	Condition / raison
Désactivation possible hors service	Oui	Bouton ou mode vie privée obligatoire.
Collecte limitée aux plages de travail	Oui	Paramétrage des horaires recommandé.
Accès restreint au personnel habilité	Oui	Gestion des droits par profil.
Géolocalisation seule pour le temps de travail	Accessoire	Seulement si aucun autre moyen n'existe.
Enregistrement continu 24h/24	Interdit	Atteinte excessive aux libertés.
Suivi des trajets domicile-travail	Interdit	Relève de la vie privée.

L'employeur conserve le droit de contrôler le nombre et la durée des désactivations et de sanctionner les abus : la maîtrise laissée au salarié est un équilibre, pas une perte de contrôle.

L'information des salariés

RÉPONSE DIRECTE

Aucun dispositif ne peut être mis en service sans information préalable et individuelle. C'est une obligation – et le premier levier d'acceptabilité : un salarié informé conteste moins.

La note d'information doit contenir

- ✓ La finalité précise du dispositif.
- ✓ L'identité du responsable de traitement.
- ✓ La base légale (en général l'intérêt légitime).
- ✓ Les catégories de données collectées.
- ✓ La durée de conservation et les destinataires.
- ✓ Les droits d'accès, rectification, opposition et leurs modalités.
- ✓ La possibilité de désactivation hors temps de travail.
- ✓ Le contact du DPO, le cas échéant.

Forme & preuve

L'information est délivrée **avant la mise en service**, par écrit, à chaque salarié concerné (note individuelle, mention au contrat ou charte).

BONNE PRATIQUE

Conservez une preuve de la remise (émargement, accusé de réception). En cas de litige, c'est à l'employeur de démontrer que le salarié a été informé avant la mise en service.

La consultation du CSE

RÉPONSE DIRECTE

Le comité social et économique doit être informé et consulté **avant** la mise en place du dispositif (art. L.2312-38). Son absence fragilise tout le projet.

Ce qu'il faut présenter au CSE

- ✓ La finalité poursuivie et le besoin qui la justifie.
- ✓ Les catégories de salariés concernés.
- ✓ Les données collectées et leur fréquence.
- ✓ Les modalités de désactivation hors service.
- ✓ Les durées de conservation et les personnes habilitées.
- ✓ Les garanties (information individuelle, sécurité, droits).

Dans le bon ordre

La consultation intervient **avant la décision** d'installation, sur la base d'une information suffisante. Le procès-verbal doit être conservé : il démontre la conformité de la démarche.

ERREUR FRÉQUENTE

Installer puis informer le CSE « pour la forme » inverse l'ordre légal. Une consultation tardive ou purement formelle peut suffire à faire écarter le dispositif.

Registre, AIPD et sécurité des données

RÉPONSE DIRECTE

Le dispositif doit être inscrit au registre des traitements (art. 30), faire l'objet d'une analyse d'impact (AIPD, art. 35) si le risque est élevé, et être protégé contre tout accès non autorisé.

Documenter

Le **registre** recense la finalité, les catégories de données et de personnes, les destinataires, les durées et les mesures de sécurité – premier document demandé en cas de contrôle. L'**AIPD** s'impose pour la surveillance systématique de salariés à grande échelle : elle décrit le traitement, évalue nécessité et proportionnalité, et définit les mesures de réduction du risque.

Sécuriser

- ✓ Restriction des accès aux seules personnes habilitées.
- ✓ Authentification robuste (renforcée recommandée) pour le suivi temps réel.
- ✓ Traçabilité des accès : qui a consulté quoi et quand.
- ✓ Chiffrement en transit et au repos.
- ✓ Suppression automatique à l'échéance des durées.

RÈGLE D'OR

Le nom du conducteur ne doit pas être communiqué à un client ou donneur d'ordre : cette information ne présente pas d'intérêt pour lui, sauf cas particulier et indispensable.

Les durées de conservation

RÉPONSE DIRECTE

Trois durées encadrent la conservation : 2 mois par défaut, 1 an pour les tournées ou la preuve, 5 ans pour le seul suivi du temps de travail. Conserver trop longtemps est, à soi seul, un manquement.

Usage	Durée	Exemple concret
Gestion courante	2 mois	Suivi quotidien de la flotte, sans justification particulière.
Optimisation des tournées	1 an	Historique des trajets pour réorganiser les circuits.
Preuve des interventions	1 an	Justifier un passage chez un client sans autre moyen de preuve.
Suivi du temps de travail	5 ans	Uniquement les données d'horaires effectués.
Statistiques	Au-delà	Seulement après anonymisation complète.

À RETENIR

Toute durée supérieure à deux mois doit pouvoir être justifiée par une finalité précise. Paramétrez la **suppression automatique** à l'échéance : c'est la garantie la plus simple.

Les droits des salariés

RÉPONSE DIRECTE

Les salariés disposent de droits que l'employeur doit organiser et auxquels il doit répondre dans les délais. Ne pas y répondre est un manquement sanctionné (ex. amende CNIL de 10 000 €).

- ✓ **Droit d'accès** : obtenir les données le concernant (ex. relevés de son véhicule).
- ✓ **Droit de rectification** : corriger une donnée inexacte.
- ✓ **Droit d'opposition** pour motif légitime tenant à sa situation particulière.
- ✓ **Droit à la limitation** et droit à l'information.

Bien répondre désamorce le contentieux

Beaucoup de plaintes CNIL naissent non du dispositif, mais de l'**absence de réponse** à une demande légitime. Une réponse rapide, complète et compréhensible désamorce souvent la défiance.

ORGANISATION RECOMMANDÉE

Un point de contact (souvent le DPO), une procédure et un délai cible d'un mois, et la traçabilité de chaque demande et réponse.

Véhicule de fonction, autonomes, isolés

RÉPONSE DIRECTE

Trois situations fréquentes où la frontière entre vie professionnelle et vie privée doit être matérialisée dans le paramétrage du dispositif.

Véhicule de fonction

Utilisé à des fins privées, il impose une **désactivation hors temps de travail** indispensable. Le trajet domicile-travail n'est, en principe, pas suivi (sauf rémunéré).

Salariés autonomes & itinérants

Conséquence directe de la subsidiarité : un salarié qui organise librement son travail ne peut être géolocalisé dans le seul but de contrôler son temps. Idem pour le télétravail.

Travailleurs isolés

La protection (alerte automatique en cas de chute, bouton d'alerte, localisation transmise aux secours) est une finalité **légitime**. Le risque est le glissement d'usage : un dispositif de protection ne doit pas servir, ensuite, à contrôler horaires ou productivité. La localisation n'est, idéalement, exploitée qu'au déclenchement d'une alerte.

BON RÉFLEXE

Documentez explicitement que la finalité est la sécurité et que les données ne servent pas à évaluer l'activité.

Métiers spécifiques et sous-traitance

RÉPONSE DIRECTE

Les principes restent les mêmes partout, mais chaque secteur a ses pièges – et externaliser le dispositif n'externalise pas la responsabilité.

Points de vigilance par métier

- ✓ **Services à domicile** : prouver le passage, sécuriser des isolés ; pas de suivi continu entre interventions.
- ✓ **Livraison / messagerie** : preuve de livraison et tournées admises ; temps de travail soumis à subsidiarité.
- ✓ **Transport routier** : ne pas confondre avec le chronotachygraphe (réglementation propre) ; la géoloc reste de droit commun.
- ✓ **BTP & engins** : souvent c'est le matériel qu'il faut suivre – équiper le bien plutôt que la personne.

Sous-traitance & intérim

L'entreprise qui décide finalité et moyens est **responsable de traitement**. Le prestataire qui héberge ou exploite est **sous-traitant** (art. 28 RGPD), encadré par un contrat (sécurité, confidentialité). Le salarié **intérimaire** bénéficie des mêmes protections ; la répartition des rôles agence / entreprise utilisatrice doit être clarifiée.

À VERROUILLER

Un contrat conforme à l'article 28, l'information de tous les salariés quel que soit leur statut, et une cartographie claire de qui fait quoi avec les données.

Sanctions et contentieux

RÉPONSE DIRECTE

Le non-respect des règles expose à des sanctions administratives, civiles et pénales – et prive l'employeur de toute preuve tirée du dispositif.

20 000 €

amende max (procédure simplifiée
CNIL)

20 M€ / 4 %

du CA mondial (procédure ordinaire)

5 ans

+ 300 000 € (sanctions pénales)

La CNIL dispose d'une **procédure de sanction simplifiée** (2022) : amende jusqu'à 20 000 €, injonction sous astreinte (100 €/jour), ou rappel à l'ordre. En novembre 2023, elle a rendu dix décisions pour 97 000 € au total, visant la géolocalisation des véhicules et la vidéosurveillance. Les manquements graves relèvent des plafonds RGPD : 20 M€ ou 4 % du CA mondial.

Sur le plan **pénal**, les articles 226-16 et suivants sanctionnent jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 300 000 € d'amende. Sur le plan **prud'homal**, une preuve issue d'un dispositif illicite est écartée des débats : une

sanction disciplinaire fondée sur de telles données devient inopérante.

LA DOUBLE PEINE

Un dispositif non conforme cumule les risques : amende, mais aussi perte de la preuve recherchée. L'entreprise investit dans un outil qui, le jour où elle en a besoin, ne lui sert à rien devant le juge.

La démarche en étapes

RÉPONSE DIRECTE

Une séquence claire évite les oublis. Chaque étape conditionne la suivante : elles se mènent dans l'ordre.

- 1 Définir et documenter la finalité**
Un besoin réel, un but précis, le moins intrusif possible. Vérifier qu'aucun moyen moins intrusif ne suffit.
- 2 Mener la mise en balance**
Documenter pourquoi l'intérêt de l'entreprise l'emporte sur l'atteinte à la vie privée.
- 3 Concevoir un dispositif proportionné**
Désactivation hors service, fréquence adaptée, accès restreints, durées paramétrées.
- 4 Informer et consulter le CSE**
Avant la décision d'installation. Conserver le procès-verbal.
- 5 Informer chaque salarié par écrit**
Note individuelle remise avant la mise en service, avec preuve de remise.
- 6 Documenter, sécuriser, organiser les droits**
Registre et AIPD ; habilitations, traçabilité, suppression automatique ; point de contact pour les demandes. Puis réviser périodiquement.

Checklist de conformité

RÉPONSE DIRECTE

Avant la mise en service, vérifiez d'un coup d'œil que l'essentiel est couvert. Chaque case non cochée est un risque juridique évitable.

- ✓ La finalité est définie, documentée et limitée.
- ✓ Aucun moyen moins intrusif ne suffisait.
- ✓ La base légale et la mise en balance sont documentées.
- ✓ Un mode vie privée ou une désactivation existe.
- ✓ Les salariés ont été informés par écrit, individuellement.
- ✓ Le CSE a été informé et consulté avant l'installation.
- ✓ Le traitement est inscrit au registre RGPD.
- ✓ Une AIPD a été réalisée si le risque est élevé.
- ✓ Les durées de conservation sont paramétrées et justifiées.
- ✓ L'accès aux données est restreint et tracé.
- ✓ Les droits d'accès, rectification et opposition sont organisés.
- ✓ La donnée collectée est réduite au strict nécessaire.

TROIS BONNES PRATIQUES

Suivre le **bien** plutôt que la personne quand c'est possible ; privilégier la **transparence** ; **réviser régulièrement** finalités, durées et accès.

La mise en balance et la note d'information

RÉPONSE DIRECTE

Fonder un dispositif sur l'intérêt légitime impose de documenter une mise en balance ; chaque salarié reçoit ensuite une note d'information claire.

La mise en balance, en 3 temps

- ✓ **Intérêt légitime ?** Un intérêt réel, actuel et précis (ex. sécuriser des véhicules exposés au vol).
- ✓ **Nécessaire ?** Aucun moyen moins intrusif ne permet le même objectif.
- ✓ **Équilibre ?** Confronter aux droits des salariés et ajouter des garanties (désactivation, accès, durées courtes).

Exemple : une société de livraison retient l'antivol comme finalité, désactive le suivi hors service, limite l'accès, conserve 2 mois – et écarte le contrôle du temps de travail, déjà assuré autrement.

La note d'information, section par section

- ✓ Objet et finalité.
- ✓ Responsable et DPO.
- ✓ Données et fréquence.
- ✓ Base légale (intérêt légitime).
- ✓ Destinataires.
- ✓ Durées de conservation.
- ✓ Désactivation hors temps de travail.
- ✓ Droits et modalités d'exercice.
- ✓ Possibilité de réclamation auprès de la CNIL.

CONSEIL

Une note courte, en langage clair, vaut mieux qu'un document juridique illisible.

Pièges, contrôle CNIL et gouvernance

RÉPONSE DIRECTE

La plupart des manquements relèvent de quelques erreurs récurrentes. Un dossier de conformité tenu à jour et une gouvernance claire évitent l'essentiel des risques.

Erreurs fréquentes

- ✓ Enregistrer en continu sans désactivation aux pauses.
- ✓ Installer avant de consulter le CSE.
- ✓ Informer trop tard ou de façon incomplète.
- ✓ Conserver au-delà de la durée justifiée.
- ✓ Réutiliser les données pour une finalité non prévue.
- ✓ Géolocaliser des autonomes pour le temps de travail.
- ✓ Ne pas répondre à une demande d'accès dans les délais.

Tenir prêt un dossier de contrôle

- ✓ Fiche du traitement au registre ; mise en balance datée ; AIPD le cas échéant.
- ✓ Note d'information et preuve de remise ; PV de consultation du CSE.
- ✓ Paramétrage des durées et preuve de suppression ; liste des habilités et traçabilité ; réponses aux demandes.

GOVERNANCE DURABLE

Un responsable identifié (DPO), une revue périodique des finalités/durées/accès, la formation des encadrants : la conformité se maintient dans le temps.

Trois cas commentés – et pourquoi la localisation est sensible

RÉPONSE DIRECTE

Chaque cas se résout par la même grille : quelle finalité, quel moyen le moins intrusif, quelles garanties.

- ✓ **PME du bâtiment** : séparer les véhicules conduits par des salariés (finalité, info, CSE, désactivation) du matériel non rattaché à une personne (suivre le bien : antivol, affectation).
- ✓ **Services à domicile** : preuve de passage et sécurité des isolés légitimes ; pas de suivi continu entre visites ; temps de travail par un autre moyen.
- ✓ **Transport** : outils de décompte déjà disponibles → géoloc non justifiée pour le temps de travail, mais pertinente pour la sécurité des véhicules.

Localisation et vie privée

Une trace de localisation ne dit pas seulement où se trouve un véhicule : recoupée dans le temps, elle révèle des habitudes, des lieux fréquentés (domicile, lieu de culte, local syndical, établissement de santé), donc des informations très personnelles. C'est cette capacité d'**inférence** qui rend la donnée sensible – et justifie la rigueur du cadre.

À GARDER EN TÊTE

La question n'est pas seulement « ai-je le droit ? », mais « en ai-je besoin ? ». Une donnée que l'on ne collecte pas est une donnée que l'on n'a ni à protéger, ni à justifier, ni à supprimer.

FAQ, glossaire & sources

Questions fréquentes

Faut-il l'accord de chaque salarié ?

Non : le consentement n'est pas la base retenue (pas libre dans la relation de travail). L'information préalable, elle, est obligatoire.

Peut-on géolocaliser 24h/24 ?

Non : l'enregistrement continu sans désactivation aux pauses est une atteinte excessive, régulièrement sanctionnée.

Contrôler le temps de travail ?

À titre accessoire seulement, et si aucun autre moyen n'existe. Exclu pour les salariés autonomes (Cass. soc. 19/12/2018).

Faut-il encore déclarer à la CNIL ?

Non : depuis le RGPD, la déclaration préalable a disparu, remplacée par une logique de responsabilité (registre, AIPD, documentation).

Véhicule personnel du salarié ?

Fortement déconseillé (sphère privée). Préférer un véhicule de l'entreprise ou un appareil dédié, collecte limitée au temps de travail.

Glossaire

- ✓ **AIPD** : analyse d'impact relative à la protection des données (RGPD art. 35).
- ✓ **Base légale** : fondement du traitement (ici, l'intérêt légitime).
- ✓ **CSE** : instance consultée avant tout moyen de contrôle de l'activité.
- ✓ **Minimisation** : ne collecter que le strict nécessaire.
- ✓ **Mise en balance** : l'intérêt de l'entreprise l'emporte-t-il sur les droits des salariés ?
- ✓ **Subsidiarité** : la géoloc du temps de travail, en dernier recours seulement.

SOURCES & AVERTISSEMENT

CNIL (fiche pratique, délib. 2015-165, communiqué nov. 2023) ; Cass. soc. 19/12/2018 n°17-14.631 ; CE 15/12/2017 n°403776 ; Code du travail (L.1121-1, L.1222-3/4, L.2312-38) ; Code pénal (226-16 et s.) ; RGPD (art. 5, 6, 13, 28, 30, 35, 83). **Information juridique générale à jour en 2026, sans valeur de conseil personnalisé** : pour une situation précise, consultez votre DPO ou un avocat.

PASSEZ À L'ACTION

Un dispositif conforme, dès la conception

TRAKmy conçoit des solutions de géolocalisation pensées pour la conformité : désactivation hors service, gestion fine des accès, durées paramétrables, données hébergées en Europe. Parlons de votre projet.

[Demander un devis](#)