

# Géolocalisation en entreprise : un suivi proportionné ?

Vos terminaux utilisés dans le cadre professionnel sont-ils géolocalisés par votre employeur ? 25% des 567 professionnels interrogés en France pour [GetApp](#) ont répondu par l'affirmative.

Les dispositifs les plus souvent équipés d'un *tracker* mis en place par l'employeur seraient :

- les téléphones personnels utilisés au travail (cités par 26% du panel)
- les véhicules personnels (18%)
- les véhicules professionnels (16%)

Tablettes ou ordinateurs PC/Mac personnels et smartphones professionnels suivent (14% respectivement). En outre, les entreprises investissent davantage dans les solutions de [monitoring](#) de salariés à l'ère du travail hybride (à distance et en présentiel).

## Quels sont les garde-fous ?

Le contrôle du temps de travail est l'un des arguments les plus souvent mentionnés (26%) lorsqu'il est question des motivations à l'origine de ce suivi. Les problématiques de sécurité et de protection des équipes (25%), l'analyse de trajets pour remboursement de frais professionnels (24%) et la mesure de la productivité (18%) arrivent ensuite.

Qu'en est-il de la désactivation du suivi ? Une majorité des salariés concernés (53%) indiquent pouvoir désactiver eux-mêmes cette option. Par ailleurs, un employé géolocalisé sur deux dit avoir accès à l'ensemble des données de géolocalisation collectées et à leur historique.

Ils sont plus nombreux encore (53%) à déclarer ne pas avoir modifié leurs habitudes de travail depuis que leur employeur recourt, officiellement et dans un cadre légal, au suivi.

Enfin, parmi les managers interrogés, le plus grand nombre d'entre eux (42%) estiment ne pas outrepasser leurs droits dans ce domaine. « Si le pouvoir de contrôle de l'employeur est une contrepartie inhérente au contrat de travail, les juridictions ont rappelé que ce pouvoir ne saurait être exercé de manière excessive », explique Denis Jacopini, expert judiciaire en informatique. « L'employeur doit donc toujours justifier que les dispositifs mis en oeuvre sont strictement proportionnés à l'objectif poursuivi et ne portent pas atteinte excessive au respect des droits et libertés des salariés, particulièrement le droit au respect de leur vie privée. »