

La géolocalisation du salarié peut-elle justifier une sanction ?

Réponse courte

La géolocalisation peut justifier une sanction disciplinaire au Luxembourg, à condition que le dispositif ait été mis en place dans le respect du **RGPD**, de l'article **L.261-1** du Code du travail et que les salariés aient été **préalablement informés** de son existence et de ses finalités. La géolocalisation doit répondre à une **finalité légitime** (optimisation des déplacements, sécurité, suivi de flotte) et ne peut servir à une **surveillance permanente** du salarié. Les données de géolocalisation ne sont exploitables à des fins disciplinaires que si cette utilisation est prévue dans la **politique de traitement** communiquée au salarié.

Définition

La **géolocalisation du salarié** est le traitement de données de localisation géographique d'un salarié, généralement via un GPS installé dans un véhicule de service ou une application mobile professionnelle. Son utilisation en matière disciplinaire vise à prouver des manquements relevant du protection des données tels que des détours personnels, des absences injustifiées ou des falsifications de rapports d'activité.

Questions fréquentes

Faut-il consulter la délégation avant d'installer un GPS sur les véhicules ?

Oui, la délégation du personnel doit être consultée et la CNPD informée avant la mise en place du dispositif (art. L.414-3). Une analyse d'impact sur la protection des données est également requise.

L'employeur peut-il géolocaliser un salarié en dehors des heures de travail ?

Non, les données collectées hors du temps de travail sont en principe inexploitables. Le dispositif doit pouvoir être désactivé pendant les pauses et en dehors des heures de service pour respecter la vie privée du salarié.

La géolocalisation de mon véhicule peut-elle servir à me sanctionner au Luxembourg ?

Oui, si le dispositif a été mis en place dans le respect du RGPD et de l'article L.261-1, et si vous avez été préalablement informé de son existence et de ses finalités. L'utilisation disciplinaire doit être prévue dans la politique de traitement communiquée au salarié.

La géolocalisation permanente des salariés est-elle légale au Luxembourg ?

Non, la géolocalisation permanente et systématique est considérée comme disproportionnée. Elle doit répondre à une finalité légitime comme la gestion de flotte ou la sécurité, et non servir d'outil de contrôle continu du travail.

Conditions d'exercice

Un GPS installé pour optimiser les tournées ne devient un outil probatoire que si son usage disciplinaire a été clairement annoncé aux salariés.

Condition	Détail
Finalité légitime	Gestion de flotte, sécurité, optimisation des trajets (non surveillance)
Information préalable	Le salarié doit connaître l'existence du dispositif et ses finalités
Proportionnalité	Le dispositif ne doit pas permettre un suivi permanent hors des heures de travail
Conformité RGPD	Minimisation des données, durée de conservation limitée
Consultation	Délégation du personnel consultée (art. L.414-3)

Modalités pratiques

Les données collectées hors du temps de travail, même accidentellement, restent par principe inexploitable en matière disciplinaire.

Étape	Détail
Vérification de conformité	S'assurer que le dispositif respecte toutes les exigences légales
Extraction ciblée	Extraire uniquement les données pertinentes pour les faits reprochés
Désactivation hors travail	Vérifier que le dispositif est désactivable en dehors des heures de service
Communication	Présenter les données au salarié lors de l'entretien disciplinaire
Suppression	Détruire les données à l'issue de la procédure

Pratiques et recommandations

Rédiger une politique claire sur la géolocalisation précisant les finalités, les données collectées et la possibilité d'utilisation disciplinaire.

Informer individuellement chaque salarié concerné par écrit.

Prévoir la possibilité de désactiver le dispositif en dehors des heures de travail et pendant les pauses. **Ne pas utiliser** la géolocalisation comme outil de contrôle systématique du temps de travail si d'autres moyens moins intrusifs existent.

Consulter la délégation du personnel et la CNPD avant la mise en place du dispositif, les règles de proportionnalité s'appliquant.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Protection des données des salariés
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données à caractère personnel
Art. <u>L.414-3</u> du Code du travail	Consultation de la délégation du personnel

La géolocalisation permanente et systématique du salarié est considérée comme disproportionnée. Le tribunal du travail vérifie que le dispositif respecte le principe de minimisation et que les données n'ont pas été utilisées au-delà de la finalité déclarée. Les données de géolocalisation collectées hors du temps de travail sont en principe inexploitable.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.