Un licenciement fondé sur la géolocalisation est-il valable ?

Réponse courte

Un licenciement fondé sur des données de **géolocalisation** n'est valable que si le dispositif de géolocalisation a été mis en place dans le respect de l'art. L.261-1 du Code du travail et du RGPD. L'employeur doit avoir informé préalablement le salarié et la délégation du personnel de l'existence et de la **finalité** du traitement de données de localisation.

La géolocalisation ne peut être utilisée qu'à des fins **limitées et proportionnées** : sécurité, gestion de flotte ou suivi du temps de travail lorsqu'aucun autre moyen moins intrusif n'est disponible. La CNPD considère que la géolocalisation permanente d'un salarié en télétravail est **disproportionnée** et contraire au principe de minimisation des données. Un licenciement fondé sur des données collectées en violation de ces principes risque d'être déclaré **abusif** par le tribunal du travail.

Définition

Le licenciement fondé sur la géolocalisation désigne la rupture du contrat de travail justifiée par des données de **localisation géographique** collectées via un dispositif technique (GPS, adresse IP, connexion réseau). Sa validité dépend de la **licéité du dispositif** de collecte au regard du droit de la surveillance au travail. La jurisprudence luxembourgeoise confirme ces exigences.

Questions fréquentes

Comment sécuriser un licenciement utilisant la géolocalisation ?

En documentant la conformité du dispositif avant toute utilisation disciplinaire et en consultant un spécialiste en protection des données. Le licenciement doit en outre s'appuyer sur des faits établis et non sur la seule géolocalisation, qui ne suffit pas en elle-même.

Faut-il préférer d'autres moyens de contrôle ?

Oui systématiquement. Des moyens moins intrusifs comme les outils de gestion du temps de travail ou les livrables doivent être privilégiés pour vérifier l'activité du salarié en télétravail. Ces alternatives respectent mieux le principe de proportionnalité prévu par le RGPD.

La géolocalisation permanente d'un télétravailleur est-elle admise ?

Non. La CNPD considère que la géolocalisation permanente d'un salarié en télétravail est disproportionnée et contraire au principe de minimisation des données du RGPD. Le suivi par localisation continue ne peut servir de fondement à un licenciement disciplinaire.

Que risque l'employeur en cas de géolocalisation illicite ?

Le rejet des preuves et le licenciement abusif. La jurisprudence luxembourgeoise tend à écarter les preuves obtenues par des dispositifs de surveillance non conformes à l'article L. 261-1, rendant le licenciement particulièrement vulnérable à une contestation devant le tribunal du travail.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles finalités légitimes pour la géolocalisation ?

La sécurité, la gestion de flotte ou le suivi du temps de travail lorsqu'aucun autre moyen moins intrusif n'est disponible. La finalité doit être précise, légitime et documentée préalablement. Le détournement de finalité expose l'employeur à des sanctions CNPD et au rejet des preuves.

Un licenciement fondé sur la géolocalisation est-il valable ?

Uniquement si le dispositif est conforme à l'article L. 261-1 du Code du travail et au RGPD. L'employeur doit avoir informé préalablement le salarié et la délégation du personnel de l'existence et de la finalité du traitement de données de localisation.

Conditions d’exercice

La validité d'un licenciement fondé sur la géolocalisation est soumise à des conditions strictes.

Condition	Détail
Information préalable	Le salarié doit avoir été informé de la géolocalisation avant sa mise en place
Finalité légitime	Le dispositif doit poursuivre une finalité précise et légitime (sécurité, temps de travail)
Proportionnalité	La géolocalisation doit être le moyen le moins intrusif pour atteindre la finalité
Consultation	La délégation du personnel doit avoir été informée (art. L.261-1)
RGPD	Conformité au principe de minimisation des données et base légale du traitement

Modalités pratiques

L'utilisation de données de géolocalisation dans un contexte disciplinaire suit un processus encadré.

Étape	Détail
Vérification	S'assurer que le dispositif a été déclaré et que le salarié a été informé
Analyse	Vérifier que la finalité initiale du dispositif couvre l'usage disciplinaire
Preuve	Extraire les données pertinentes en limitant la collecte au strict nécessaire
Contradictoire	Confronter le salarié aux données lors de l'entretien préalable
Décision	Fonder le licenciement sur des faits établis et non sur la seule géolocalisation

Pratiques et recommandations

Ne pas utiliser la géolocalisation comme outil principal de contrôle des télétravailleurs car la CNPD considère ce suivi comme disproportionné pour cette finalité.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Privilégier des moyens de contrôle moins intrusifs tels que les outils de gestion du temps de travail ou les livrables pour vérifier l'activité du salarié.

Documenter la conformité du dispositif de géolocalisation avant toute utilisation dans une procédure disciplinaire pour sécuriser la preuve.

Consulter un spécialiste en protection des données avant de fonder un licenciement sur des données de localisation afin d'évaluer le risque d'irrecevabilité, conformément au cadre général du télétravail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.261-1 Code du travail	Traitement de données à des fins de surveillance des salariés
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Principes de licéité, proportionnalité et minimisation des données
Art. L.124-11 Code du travail	Licenciement abusif si preuve obtenue par des moyens illicites
Art. L.124-10 Code du travail	Faute grave et licenciement immédiat

La jurisprudence luxembourgeoise tend à écarter les preuves obtenues par des dispositifs de surveillance non conformes à l'art. L.261-1, ce qui rend le licenciement fondé sur ces données particulièrement vulnérable à une contestation judiciaire.

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.