

# 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.

## Conditions d'exercice

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

Condition	Détail
<b>Information préalable</b>	Le salarié doit avoir été informé de la géolocalisation avant sa mise en place
<b>Finalité légitime</b>	Le dispositif doit poursuivre une finalité précise et légitime (sécurité, temps de travail)
<b>Proportionnalité</b>	La géolocalisation doit être le moyen le moins intrusif pour atteindre la finalité
<b>Consultation</b>	La délégation du personnel doit avoir été informée (art. <u>L.261-1</u> )
<b>RGPD</b>	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.

**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. <a href="#">L.261-1 Code du travail</a>	Traitement de données à des fins de surveillance des salariés
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Principes de licéité, proportionnalité et minimisation des données
Art. <a href="#">L.124-11 Code du travail</a>	Licenciement abusif si preuve obtenue par des moyens illicites
Art. <a href="#">L.124-10 Code du travail</a>	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.