La géolocalisation peut-elle servir à contrôler le temps de travail des salariés ?

Réponse courte

L'utilisation d'outils de **géolocalisation** pour contrôler le temps de travail est possible au Luxembourg, mais sous conditions strictes. L'employeur doit démontrer une **nécessité objective** et l'absence d'alternative moins intrusive. Le dispositif doit respecter le **principe de proportionnalité** : il ne peut servir qu'à vérifier des éléments objectifs liés au temps de travail, sans permettre une surveillance permanente des salariés.

La mise en place impose une **information préalable et individuelle** de chaque salarié concerné, avec mention précise de la finalité, des données collectées, de la durée de conservation et des droits d'accès. La **consultation obligatoire de la délégation du personnel** doit intervenir avant tout déploiement (article L.261-1 du Code du travail). Dans les entreprises d'au moins 150 salariés, certains traitements nécessitent une **décision commune** entre l'employeur et la délégation (articles L.211-8 et L.414-9).

L'employeur doit réaliser une **analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD)** si le traitement engendre un risque élevé pour les droits et libertés des salariés. L'accès aux données doit être strictement limité aux personnes habilitées, et la conservation ne peut excéder la durée nécessaire à la finalité poursuivie. La géolocalisation doit être **désactivée en dehors des heures de travail** et lors des pauses, sauf si le véhicule est exclusivement à usage professionnel.

Toute utilisation non conforme expose l'employeur à des **sanctions administratives de la CNPD** et à des **sanctions pénales** pour violation des dispositions du Code du travail en matière de surveillance des salariés. Le salarié conserve le droit d'introduire une réclamation auprès de la CNPD, celle-ci ne pouvant constituer un motif de licenciement.

Définition

Les **outils de géolocalisation** sont des dispositifs techniques permettant de localiser un salarié en temps réel ou en différé grâce à des systèmes de positionnement (GPS, GSM, etc.). Dans le contexte professionnel, ces dispositifs sont généralement installés sur des **véhicules de société** ou des **équipements mobiles** pour suivre les déplacements des salariés. Leur utilisation à des fins de **contrôle du temps de travail** consiste à exploiter les données de localisation pour vérifier la présence effective, les horaires de début et de fin de travail, ainsi que la durée d'activité des salariés. La géolocalisation constitue un traitement de données à caractère personnel à des fins de **surveillance sur le lieu de travail** au sens de l'article L.261-1 du Code du travail.

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

Conditions d’exercice

L'employeur ne peut recourir à la géolocalisation pour contrôler le temps de travail que si ce dispositif répond à une **nécessité objective** et constitue le **seul moyen** d'atteindre l'objectif poursuivi. L'utilisation doit être strictement **proportionnée** à la finalité et limitée à ce qui est nécessaire pour assurer le suivi du temps de travail. La géolocalisation doit s'inscrire dans l'un des cas d'ouverture prévus par l'article L.261-1 du Code du travail, notamment dans le cadre d'une **organisation du travail selon l'horaire mobile**.

L'employeur doit **informer individuellement et préalablement** chaque salarié concerné par écrit. Cette information doit préciser : la finalité du dispositif, la nature des données collectées, la durée de conservation, les destinataires des données, ainsi que les modalités d'exercice des droits d'accès, de rectification et d'opposition. La **consultation préalable de la délégation du personnel** est obligatoire (article L.261-1 du Code du travail), permettant aux représentants du personnel de soumettre une demande d'avis à la CNPD dans les 15 jours suivant l'information, avec effet suspensif.

Dans les entreprises occupant au moins **150 salariés**, lorsque le traitement de géolocalisation est mis en œuvre dans le cadre d'un **horaire mobile** instauré hors convention ou accord collectif, ou pour le **contrôle de production** lorsque c'est le seul moyen de déterminer le salaire exact, ou encore pour les **besoins de sécurité et de santé**, une **décision commune** du chef d'entreprise et de la délégation du personnel est requise (articles L.211-8 et L.414-9 du Code du travail).

Modalités pratiques

Avant la mise en place d'un système de géolocalisation destiné au contrôle du temps de travail, l'employeur doit réaliser une **analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD)** conformément à l'article 35 du RGPD. La CNPD estime qu'une AIPD est obligatoire lorsque le dispositif a pour finalité le **contrôle régulier et systématique** des salariés ou le **suivi du temps de travail**. L'employeur doit également tenir un **registre des activités de traitement** et, en cas de traitement systématique à grande échelle, peut être amené à consulter la CNPD.

Les salariés doivent recevoir une **information écrite détaillée** incluant : la base légale du traitement, les finalités précises, les catégories de données collectées, les destinataires, la durée de conservation, et les modalités d'exercice des droits. L'**accès aux données de géolocalisation** doit être strictement limité aux personnes habilitées. La **conservation des données** ne peut excéder la période nécessaire à la finalité poursuivie : généralement **deux mois** selon les lignes directrices de la CNPD, sauf cas spécifiques (par exemple, jusqu'à **trois ans** pour les données relatives au temps de travail dans le cadre d'un horaire mobile, selon l'autorisation de la CNPD).

L'employeur doit garantir la **traçabilité des accès** et des traitements. La géolocalisation doit être **désactivée en dehors des heures de travail** et lors des pauses lorsque le salarié est autorisé à utiliser le véhicule à des fins privées. Si le véhicule est **exclusivement à usage professionnel**, l'employeur peut maintenir le système actif en permanence. Dans le premier cas, les salariés doivent avoir la mainmise sur l'activation et la désactivation du système pour garantir le respect de leur vie privée.

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

En cas de recours à un **prestataire de services** pour la fourniture et l'hébergement du système de géolocalisation, celui-ci doit être considéré comme **sous-traitant** au sens du RGPD. Un **contrat de sous-traitance** conforme aux exigences de l'article 28 du RGPD doit être conclu, incluant notamment les obligations du sous-traitant en matière d'aide à la réalisation de l'AIPD.

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de **privilégier des dispositifs alternatifs moins intrusifs** lorsque cela est possible, tels que les systèmes de **badgeage**, les **feuilles de présence** ou les **déclarations horaires**. La géolocalisation ne doit pas être utilisée pour contrôler en permanence l'activité ou les performances des salariés, mais uniquement pour vérifier des éléments objectifs liés à l'organisation du travail et au respect des horaires.

L'employeur doit veiller à ce que le dispositif ne porte pas atteinte à la **vie privée** des salariés. Toute utilisation **abusive, disproportionnée ou détournée** de sa finalité initiale expose l'employeur à des sanctions administratives de la CNPD (pouvant atteindre 4% du chiffre d'affaires annuel mondial) et à des sanctions pénales pour violation de l'article L.261-1 du Code du travail.

Il est conseillé de **formaliser les règles d'utilisation** dans une **politique interne** ou un **règlement de travail**, de **documenter l'ensemble des démarches** (information collective et individuelle, consultation de la délégation du personnel, AIPD, balance des intérêts légitimes) et de **former les responsables** à la gestion des données issues de la géolocalisation. L'employeur doit pouvoir démontrer, en cas de contrôle ou de contentieux, la **nécessité absolue** du dispositif et le respect scrupuleux de toutes les obligations légales.

Les données de géolocalisation ne peuvent être utilisées pour contrôler des éléments autres que la finalité initialement déclarée (par exemple, pas de contrôle des excès de vitesse si la finalité était la protection contre le vol, sauf obligation légale applicable à l'employeur). Les données ne peuvent être utilisées à des **fins disciplinaires** que si elles ont été collectées dans le cadre d'une finalité de contrôle du temps de travail explicitement déclarée.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois	
Article L.261-1 et suivants	Traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance sur le lieu de travail - Conditions de licéité - Information collective et individuelle - Consultation de la délégation du personnel - Droit de demande d'avis à la CNPD
Article L.211-8	Décision commune avec la délégation du personnel dans les entreprises d'au moins 150 salariés pour certains traitements de surveillance
Article L.414-9	Principe d'égalité de traitement
Loi du 1er août 2018	Relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel - Modification de l'article L.261-1 du Code du travail
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	
Article 35	Analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD)
Article 6.1	Conditions de licéité du traitement
Article 5	Principes de licéité, loyauté, transparence, minimisation des données, limitation des finalités
Articles 12 et 13	Obligations de transparence et d'information
Article 28	Contrat de sous-traitance
Lignes directrices CNPD	Lignes directrices en matière de géolocalisation des véhicules mis à la disposition des salariés (publiées en avril 2021, mises à jour en février 2023)
Jurisprudence luxembourgeoise	Proportionnalité et subsidiarité des dispositifs de surveillance - Licéité de la preuve - Protection de la vie privée

L'employeur doit être en mesure de démontrer, en cas de contrôle de la CNPD ou de contentieux devant les juridictions du travail, que la géolocalisation était **indispensable et proportionnée** pour le suivi du temps de travail, qu'**aucune alternative moins intrusive** n'était disponible, et que toutes les obligations d'information collective et individuelle, de consultation de la délégation du personnel, de documentation (AIPD, registre des traitements) et de protection des données ont été **scrupuleusement respectées**.

Depuis l'entrée en vigueur du RGPD le 25 mai 2018, il n'est plus nécessaire de demander une **autorisation préalable à la CNPD** pour installer un dispositif de géolocalisation. Toutefois, la délégation du personnel (ou à défaut les salariés concernés) peut soumettre une **demande d'avis préalable** à la CNPD dans les 15 jours suivant l'information, avec effet suspensif jusqu'à la réponse de la CNPD (délai d'un mois).

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

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.

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