

L'employeur peut-il interdire la géolocalisation dans les publications ?

Réponse courte

Oui, l'employeur peut **interdire la géolocalisation** dans les publications internes ou externes au Luxembourg, à condition que cette interdiction soit justifiée par un **intérêt légitime** (protection des données sensibles, sécurité, confidentialité) et respecte le principe de **proportionnalité** ainsi que les droits fondamentaux des salariés (vie privée protégée par l'art. L.261-1 du Code du travail, liberté d'expression).

L'interdiction doit être formalisée dans une politique interne ou un règlement intérieur, après **consultation de la délégation du personnel** au titre de l'art. L.414-3 du Code du travail. Elle doit préciser les supports concernés, les personnes visées, les motifs et les conséquences en cas de non-respect, et être communiquée de façon traçable. Une analyse d'impact relative à la protection des données (RGPD, Règlement (UE) 2016/679) peut être nécessaire.

Définition

La **géolocalisation** dans les publications désigne l'intégration ou la mention d'informations permettant d'identifier la **localisation géographique** d'une personne, d'un événement ou d'un contenu. Cela inclut les **métadonnées GPS**, les **balises de localisation**, ou toute indication explicite de lieu dans des supports numériques ou imprimés.

Dans le contexte professionnel luxembourgeois, cette notion concerne les **publications internes** (intranet, newsletters, communications RH) et **externes** (site internet, réseaux sociaux, communiqués de presse) réalisées par ou pour l'entreprise.

Questions fréquentes

Comment encadrer les publications impliquant des tiers ?

En cas de publication impliquant des tiers, il convient d'obtenir leur consentement explicite avant toute mention de localisation. L'employeur doit accompagner l'interdiction d'actions de sensibilisation et de formation des salariés sur les enjeux liés à la géolocalisation.

L'employeur peut-il interdire la géolocalisation dans les publications ?

Oui, à condition que cette interdiction soit justifiée par un intérêt légitime (protection des données sensibles, sécurité, confidentialité) et respecte la proportionnalité, ainsi que les droits fondamentaux des salariés (vie privée article L.261-1 du Code du travail, liberté d'expression).

Que recouvre la notion de géolocalisation dans les publications ?

Elle inclut les métadonnées GPS, les balises de localisation, ou toute indication explicite de lieu dans des supports numériques ou imprimés. Cela concerne les publications internes (intranet, newsletters) et externes (site internet, réseaux sociaux, communiqués de presse).

Quelles formalités préalables pour cette interdiction ?

L'interdiction doit être formalisée dans une politique interne ou un règlement intérieur, après consultation de la délégation du personnel (article L.414-3 du Code du travail). Elle doit préciser les supports concernés, les personnes visées, les motifs et les conséquences en cas de non-respect.

Quels textes encadrent l'interdiction de géolocalisation ?

L'article 11 de la Constitution, les articles L.261-1 (vie privée), L.414-3 (consultation), L.251-1 (non-discrimination), L.124-10 (motif grave) du Code du travail, le règlement (UE) 2016/679 (RGPD avec DPIA article 35) et la loi du 1er août 2018.

Une analyse d'impact est-elle requise pour cette interdiction ?

Une analyse d'impact (DPIA) est recommandée si la géolocalisation est susceptible de révéler des informations sensibles sur les salariés ou l'activité de l'entreprise, conformément à l'article 35 du RGPD et à la loi du 1er août 2018.

Conditions d'exercice

L'interdiction de la géolocalisation est soumise aux conditions cumulatives suivantes :

Condition	Portée
Intérêt légitime	Protection des données, sécurité ou confidentialité
Proportionnalité	Restriction mesurée, non excessive
Vie privée	Respect de l'art. <u>L.261-1</u> du Code du travail
Liberté d'expression	Compatible avec l'article 11 de la Constitution
Égalité de traitement	Conforme à l'art. <u>L.251-1</u>
Cadre professionnel	Application strictement liée au travail

Modalités pratiques

La mise en œuvre de l'interdiction doit respecter les modalités suivantes :

Modalité	Exigence
Formalisation	Politique interne, règlement intérieur ou note
Consultation	Avis préalable délégation du personnel (art. <u>L.414-3</u>)
Information	Individuelle et collective, traçable
Périmètre	Supports, personnes et motifs précisés
Contrôle technique	Outils permettant la désactivation
Réévaluation	Actualisation régulière selon les risques

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de réaliser une **analyse d'impact** relative à la protection des données (DPIA) si la géolocalisation est susceptible de révéler des **informations sensibles** sur les salariés ou l'activité de l'entreprise, conformément au RGPD et à la loi du 1er août 2018. L'interdiction doit être proportionnée à l'objectif poursuivi et régulièrement **réévaluée** en fonction de l'évolution des risques et des technologies. Il est conseillé d'accompagner l'interdiction d'actions de **sensibilisation et de formation** des salariés sur les enjeux liés à la géolocalisation. En cas de publication impliquant des tiers, il convient d'obtenir leur **consentement explicite** avant toute mention de localisation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article 11 de la Constitution	Liberté d'expression
Art. <u>L.261-1</u> Code du travail	Protection de la vie privée
Art. <u>L.414-3</u> Code du travail	Consultation de la délégation du personnel
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Non-discrimination, égalité de traitement
Art. <u>L.124-10</u> Code du travail	Licenciement pour motif grave
Règlement (UE) 2016/679	RGPD (y compris DPIA, art. 35)
Loi du 1er août 2018	Protection des données (Luxembourg)

Documentez systématiquement les raisons de l'interdiction, la procédure d'information des salariés et la consultation de la délégation du personnel. Conservez la preuve de ces démarches pour prévenir tout litige devant le tribunal du travail.

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.