

La surveillance par géolocalisation des véhicules de société est-elle légale au Luxembourg ?

Réponse courte

La surveillance par géolocalisation des véhicules de société est **légale au Luxembourg** sous réserve du respect de conditions strictes. Elle doit poursuivre un objectif légitime, être nécessaire et proportionnée, et ne pas servir à une surveillance permanente ou systématique des salariés, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées.

L'employeur doit informer les salariés, consulter la délégation du personnel, réaliser une analyse d'impact si nécessaire, limiter l'accès aux données, et définir une durée de conservation adaptée. Toute utilisation abusive ou non conforme expose l'employeur à des sanctions.

Définition

La géolocalisation des véhicules de société désigne l'installation de dispositifs permettant de collecter, d'enregistrer et de traiter des données relatives à la localisation des véhicules utilisés par les salariés dans le cadre professionnel. Ce procédé permet à l'employeur de suivre les déplacements des véhicules, et indirectement ceux des salariés, ce qui constitue un traitement de données à caractère personnel dès lors que l'identification d'un salarié est possible.

La géolocalisation est considérée comme une mesure de surveillance au sens du Code du travail luxembourgeois, impliquant des obligations spécifiques en matière de respect de la vie privée et de protection des données personnelles.

Conditions d'exercice

La mise en place d'un système de géolocalisation est strictement encadrée et ne peut être justifiée que par la poursuite d'un objectif légitime, tel que :

- L'organisation des tournées ou interventions
- La sécurité des salariés ou des biens
- La justification du temps de travail lorsque ce contrôle ne peut être assuré par d'autres moyens
- La gestion du parc automobile

L'employeur doit démontrer que la géolocalisation est nécessaire et proportionnée à la finalité poursuivie. L'utilisation du dispositif à des fins de surveillance permanente ou de contrôle systématique de l'activité des salariés est interdite, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées.

L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée, et toute discrimination dans l'application du dispositif est prohibée.

Modalités pratiques

Avant toute mise en œuvre, l'employeur doit :

- Informer individuellement et collectivement les salariés concernés sur la finalité, la durée de conservation, les destinataires des données et les droits des personnes concernées
- Consulter la délégation du personnel conformément à l'article [L.261-1](#) du Code du travail
- Réaliser une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) si le traitement est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des salariés
- Limiter l'accès aux données aux seules personnes habilitées et garantir la traçabilité des accès
- Définir une durée de conservation des données strictement nécessaire à la finalité poursuivie

L'employeur doit également encadrer l'utilisation du dispositif par une politique interne, accessible à tous les salariés, et tenir un registre des traitements conformément à la loi du 1er août 2018.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier des dispositifs permettant la désactivation de la géolocalisation en dehors des heures de travail, notamment lorsque le véhicule est utilisé à des fins privées.

L'employeur doit s'abstenir d'utiliser la géolocalisation pour contrôler la productivité ou sanctionner les salariés en dehors des situations expressément prévues par la loi ou la convention collective applicable.

Toute utilisation abusive ou détournée expose l'employeur à des sanctions civiles, administratives et pénales. Il est conseillé de documenter la nécessité du recours à la géolocalisation, de limiter l'accès aux données et de garantir l'encadrement humain du dispositif.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.261-1](#) et suivants (protection de la vie privée au travail, consultation de la délégation du personnel, information des salariés)
 - Article [L.414-3](#) (égalité de traitement)
 - Article [L.121-6](#) (respect de la vie privée)
- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)
- Jurisprudence luxembourgeoise sur la proportionnalité et la transparence des dispositifs de surveillance

La traçabilité des accès aux données et la justification documentée de la nécessité du dispositif sont essentielles pour limiter les risques de contentieux et de sanctions par la CNPD. L'absence de consultation de la délégation du personnel ou d'information complète des salariés peut entraîner la nullité du dispositif.

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.