

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

Réponse courte

La **géolocalisation** des véhicules de société est **légale** au Luxembourg sous réserve d'une **finalité légitime précise** (organisation des tournées, sécurité du véhicule, justification du temps facturé) et du respect des principes de **nécessité** et de **proportionnalité**. Elle ne peut servir à un suivi permanent du salarié hors temps de travail.

L'employeur doit informer individuellement chaque salarié, consulter la délégation du personnel (article L.414-9 du Code du travail pour les entreprises d'au moins 150 salariés), réaliser une AIPD si le risque est élevé et limiter la durée de conservation. Lorsque le véhicule peut être utilisé à titre privé, la **désactivation hors temps de travail** est obligatoire. Les données se conservent pendant la durée du trajet plus **2 mois maximum** sauf justification.

Définition

La **géolocalisation** des véhicules de société désigne l'installation de dispositifs collectant en temps réel ou en différé la position géographique des véhicules attribués aux salariés. Ce traitement constitue un traitement de **données à caractère personnel** dès lors que le conducteur est identifiable, directement ou indirectement.

Il est soumis au RGPD, à la loi modifiée du 1er août 2018 et aux exigences spécifiques du Code du travail luxembourgeois en matière de surveillance des salariés.

Questions fréquentes

Combien de temps conserver les données de géolocalisation ?

La durée de conservation est limitée à la durée du trajet plus 2 mois maximum, sauf justification documentée d'une finalité particulière (preuve, contentieux). Au-delà, la conservation doit être inscrite au registre des traitements (article 30 RGPD).

Faut-il consulter la délégation du personnel avant d'installer la géolocalisation ?

Oui, la consultation est obligatoire et donne lieu à co-décision pour les entreprises d'au moins 150 salariés (article L.414-9 du Code du travail). À défaut de délégation, l'employeur informe l'Inspection du travail et des mines (ITM).

Faut-il désactiver la géolocalisation hors temps de travail ?

Oui, lorsque l'usage privé du véhicule est autorisé, la désactivation hors temps de travail et pendant les pauses est obligatoire. Faute de quoi le traitement devient disproportionné au regard du RGPD et des lignes directrices CNPD.

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

Oui, sous réserve d'une finalité légitime précise (organisation des tournées, sécurité, facturation), du respect de la nécessité et de la proportionnalité (article L.261-1 du Code du travail, RGPD). Un suivi permanent du salarié hors temps de travail est interdit.

Quelles sanctions en cas de géolocalisation abusive ?

L'employeur s'expose à des amendes administratives RGPD jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial et à des sanctions pénales (article L.261-2 du Code du travail). Les preuves issues d'un dispositif disproportionné sont écartées par le tribunal du travail.

Une AIPD est-elle obligatoire pour la géolocalisation ?

L'AIPD est obligatoire si le traitement présente un risque élevé pour les droits des salariés (article 35 RGPD). La CNPD considère que la géolocalisation des véhicules entre généralement dans cette catégorie et recommande sa réalisation systématique.

Conditions d'exercice

La géolocalisation ne peut servir au suivi permanent du salarié : son activation hors temps de travail est interdite dès lors que le véhicule peut être utilisé à titre privé.

Condition	Exigence
Finalité limitative	Organisation des tournées, sécurité du véhicule, lutte contre le vol, facturation au temps réel — pas de surveillance générale
Désactivation hors travail	Obligatoire si usage privé du véhicule autorisé
Subsidiarité	Aucune autre méthode moins intrusive ne permet d'atteindre la finalité
Information préalable	Notice individuelle remise avant activation
Consultation	Délégation du personnel (L.414-9) ou ITM à défaut

Modalités pratiques

Les données de géolocalisation se conservent au maximum 2 mois après la fin du trajet sauf justification documentée d'une finalité particulière (preuve, contentieux).

Démarche	Précision
AIPD	Obligatoire si traitement à risque élevé (article 35 RGPD)
Notice individuelle	Finalité, données, durée, destinataires, droits, dispositif de désactivation
Procès-verbal délégation	Consultation préalable obligatoire (L.414-9)
Charte d'usage du véhicule	Distinction usage professionnel / privé, modalités de désactivation
Registre des traitements	Article 30 RGPD
Conservation	Durée du trajet + 2 mois maximum, sauf justification documentée
Habilitation des accès	Liste nominative avec traçabilité des consultations

Pratiques et recommandations

Désactiver par défaut la géolocalisation hors temps de travail si l'usage privé est autorisé.

Limiter la finalité à un objectif précis et exclure tout usage disciplinaire généralisé.

Documenter la nécessité du dispositif et l'absence d'alternative moins intrusive.

Sécuriser l'accès aux données par habilitation nominative et journalisation.

Informier clairement le salarié de son droit d'accès, de rectification et de désactivation.

Réviser annuellement la pertinence de la finalité avec la délégation du personnel.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.261-1 du Code du travail	Surveillance des salariés (loi du 1er août 2018)
Art. L.261-2 du Code du travail	Sanctions pénales
Art. L.414-9 du Code du travail	Co-décision de la délégation du personnel
Loi modifiée du 1er août 2018	Protection des données personnelles
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Articles 5, 6, 12-13, 30, 32, 35
Lignes directrices CNPD	Géolocalisation des véhicules

Une géolocalisation activée hors temps de travail ou utilisée pour suivre les déplacements privés du salarié expose l'employeur à des sanctions administratives RGPD (jusqu'à 4 % du CA mondial) et à des sanctions pénales ([L.261-2](#)). Les preuves issues d'un dispositif disproportionné sont écartées par 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.