

La géolocalisation des salariés peut-elle être maintenue pendant les temps de pause ?

Réponse courte

La géolocalisation pendant les **temps de pause** dépend du régime d'usage du véhicule. Si l'usage privé du véhicule est **autorisé**, l'employeur doit prévoir un dispositif de **désactivation** pendant les pauses et hors temps de travail, faute de quoi le traitement devient disproportionné. Si le véhicule est strictement professionnel et son usage privé interdit, la géolocalisation peut être maintenue, mais ne doit jamais servir à un contrôle individuel du comportement du salarié pendant ses pauses.

Dans tous les cas, 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](#) et limiter la conservation à **2 mois maximum** après la fin du trajet sauf justification.

Définition

La **géolocalisation professionnelle** désigne tout système technique permettant de localiser géographiquement, en temps réel ou en différé, un véhicule ou un équipement attribué à un salarié. Elle constitue un traitement de **données à caractère personnel** soumis au RGPD et à l'article [L.261-1](#) du Code du travail.

Les **temps de pause** correspondent aux interruptions de travail durant lesquelles le salarié recouvre sa liberté personnelle ; pendant ces périodes, sa vie privée bénéficie d'une protection renforcée.

Questions fréquentes

Comment mettre en place la désactivation technique de la géolocalisation ?

Le dispositif doit prévoir un bouton ou une bascule physique permettant au salarié d'éteindre le tracking en pause. La procédure de désactivation doit figurer dans la charte d'usage et la notice individuelle remise au salarié.

L'employeur peut-il analyser les pauses du salarié grâce à la géolocalisation ?

Non, toute exploitation des données de pause à des fins disciplinaires ou de contrôle individuel est interdite, même si le véhicule est strictement professionnel. La finalité doit rester limitative (sécurité, gestion des tournées).

La géolocalisation peut-elle être maintenue pendant les pauses au Luxembourg ?

Cela dépend de l'usage du véhicule. Si l'usage privé est autorisé, la désactivation pendant les pauses est obligatoire. Si le véhicule est strictement professionnel, la géolocalisation peut être maintenue mais ne peut servir à contrôler le comportement individuel.

Quand la désactivation de la géolocalisation est-elle obligatoire ?

Dès lors que le véhicule peut être utilisé à titre privé, la géolocalisation doit être désactivée pendant les pauses et hors temps de travail, faute de quoi le traitement devient disproportionné au regard du RGPD.

Quelle conservation des données de géolocalisation pour les pauses ?

La durée du trajet plus 2 mois maximum, sauf justification documentée. Une AIPD préalable (article 35 RGPD) est obligatoire et la consultation de la délégation est requise pour les entreprises d'au moins 150 salariés ([L.414-9](#)).

Quelles sanctions en cas de géolocalisation pendant les pauses sans désactivation ?

Sanctions pénales (L.261-2 : 8 jours à 1 an et 251 € à 125 000 €), amendes administratives RGPD jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial et irrecevabilité des preuves devant le tribunal du travail.

Conditions d'exercice

La désactivation de la géolocalisation pendant les pauses est obligatoire dès lors que le véhicule peut être utilisé à des fins privées, sous peine de surveillance disproportionnée.

Condition	Exigence
Usage privé autorisé	Désactivation obligatoire pendant les pauses et hors temps de travail
Usage exclusivement professionnel	Géolocalisation possible si finalité limitative documentée
Finalité limitative	Sécurité, gestion des tournées, lutte contre le vol — exclu : contrôle individuel des pauses
Information préalable	Notice individuelle écrite mentionnant les modalités de désactivation
Consultation	Délégation du personnel (L.414-9) — co-décision pour les entreprises ? 150 salariés

Modalités pratiques

Le test décisif est l'usage du véhicule : un véhicule mixte impose la désactivation, un véhicule strictement professionnel reste sous géolocalisation continue mais ne peut servir à analyser les pauses individuelles.

Démarche	Précision
Charte d'usage	Distinction claire usage professionnel / usage privé avec procédure de désactivation
AIPD	Obligatoire (article 35 RGPD) — risque élevé caractérisé pour la géolocalisation
Notice individuelle	Finalité, données, durée, modalités de désactivation, destinataires
Procès-verbal délégation	Consultation préalable obligatoire (L.414-9)
Conservation	Durée du trajet + 2 mois maximum sauf justification
Habilitation	Liste nominative avec traçabilité des consultations
Désactivation technique	Bouton ou bascule physique permettant au salarié d'éteindre le tracking en pause

Pratiques et recommandations

Privilégier les dispositifs offrant une bascule manuelle ou automatique entre mode professionnel et mode privé.

Documenter précisément la finalité justifiant le maintien de la géolocalisation lorsque l'usage privé est interdit.

Exclure toute exploitation des données de pause pour une finalité disciplinaire ou de contrôle individuel.

Informier chaque salarié par écrit de la procédure de désactivation et la rappeler dans la charte interne.

Réviser annuellement la pertinence du dispositif avec la délégation du personnel.

Auditer régulièrement les accès aux données et la conformité aux finalités déclarées.

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 (251 € à 125 000 €)
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, 35
Lignes directrices CNPD	Géolocalisation des véhicules

Le maintien de la géolocalisation pendant les pauses sans dispositif de désactivation lorsque l'usage privé est autorisé constitue une violation grave du RGPD. Les sanctions administratives peuvent atteindre 4 % du chiffre d'affaires mondial, les sanctions pénales [L.261-2](#) vont de 8 jours à 1 an et 251 € à 125 000 €, et les preuves issues du dispositif 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.