

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

Réponse courte

La **géolocalisation** des salariés pendant les temps de pause dépend essentiellement de l'usage autorisé du véhicule professionnel. Si l'usage privé du véhicule est **autorisé**, l'employeur doit **désactiver** la géolocalisation en dehors des heures de travail par respect de la **vie privée**. Si l'usage est **exclusivement professionnel**, la géolocalisation peut **rester activée** en permanence, y compris pendant les pauses. Cette distinction résulte des **lignes directrices CNPD** et de la jurisprudence luxembourgeoise en matière de protection des données (Art. L.261-1 Code du travail).

Définition

La **géolocalisation professionnelle** désigne tout système technique permettant de localiser géographiquement, en temps réel ou différé, un équipement, véhicule ou dispositif professionnel attribué à un salarié. Ce traitement de **données à caractère personnel** est soumis au RGPD et aux dispositions spécifiques du Code du travail luxembourgeois relatives à la **surveillance des salariés**. Les **temps de pause** correspondent aux périodes de repos obligatoires ou facultatives pendant la journée de travail, distinctes du temps de travail effectif.

Conditions d'exercice

L'employeur souhaitant maintenir la géolocalisation pendant les pauses doit respecter plusieurs conditions préalables :

Conditions générales RGPD :

- Démontrer une **finalité légitime** basée sur l'article 6 du RGPD
- Effectuer une **analyse d'impact** relative à la protection des données (AIPD)
- Informer **individuellement** et **collectivement** les salariés et représentants du personnel
- Respecter les principes de **proportionnalité** et **minimisation** des données
- Tenir un **registre des traitements** conforme à l'article 30 du RGPD

Conditions spécifiques Luxembourg :

- Se conformer à l'article L.261-1 du Code du travail
- Consulter la **délégation du personnel** (Art. L.414-9) sauf obligation légale
- Permettre une **demande d'avis CNPD** dans les 15 jours par les représentants
- Documenter précisément les **modalités d'usage** du véhicule (privé autorisé vs professionnel exclusif)

Modalités pratiques

Si usage privé autorisé :

- **Désactivation obligatoire** de la géolocalisation en dehors du temps de travail effectif
- Mise en place d'un **système automatique** de désactivation aux heures de pause
- **Documentation** des plages horaires de désactivation
- Formation des salariés aux **modalités de désactivation manuelle** si nécessaire

Si usage exclusivement professionnel :

- **Géolocalisation maintenue** en permanence, y compris pendant les pauses
- **Information claire** des salariés sur l'interdiction d'usage privé
- **Contrôle** que le véhicule reste dans un périmètre professionnel pendant les pauses
- **Procédure** de traçabilité des déplacements conforme aux finalités déclarées

Dans tous les cas :

- **Durée de conservation** limitée (généralement 2 mois, 3 ans maximum si contrôle temps de travail)
- **Accès sécurisé** aux données avec authentification individuelle
- **Politique de confidentialité** détaillée remise aux salariés
- **Audit périodique** du système de géolocalisation

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

- Privilégier les **dispositifs avec désactivation automatique** pendant les pauses si usage privé autorisé
- Établir un **règlement interne** précisant les modalités d'usage des véhicules
- Former les salariés **semestriellement** aux procédures de géolocalisation
- Tenir un **registre** des activations/désactivations accessible aux délégués du personnel
- Réaliser des **audits trimestriels** de conformité RGPD
- Documenter toute **impossibilité technique** de désactivation

Pour les représentants du personnel :

- Exercer le **droit d'avis préalable** auprès de la CNPD dans les 15 jours
- Contrôler que l'information des salariés est **exhaustive et compréhensible**
- Vérifier la **proportionnalité** entre finalités et moyens de surveillance
- S'assurer du respect des **durées de conservation** déclarées

Pour les salariés :

- Connaître précisément les **conditions d'usage** du véhicule professionnel (privé autorisé ou non)
- Exercer le **droit d'accès** aux données de géolocalisation
- Signaler tout **dysfonctionnement** du système de désactivation
- **Réclamation possible** auprès de la CNPD sans risque de sanction

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Art. **L.261-1** : Conditions de surveillance des salariés dans le cadre du travail
- Art. **L.261-2** : Sanctions pénales (8 jours à 1 an d'emprisonnement + 251 à 125.000€ d'amende)
- Art. **L.414-9** : Consultation obligatoire de la délégation du personnel
- Art. **L.211-16** : Temps de repos obligatoires (pause après 6h de travail journalier)

Règlement européen :

- **RGPD** : Articles 5, 6, 13, 30, 32, 35 et 88 (traitement données salariés)

Sources CNPD Luxembourg :

- **Lignes directrices** géolocalisation véhicules salariés (2021, mises à jour 2023)
- **Fiche pratique** géolocalisation (février 2023)
- Décisions **CNPD** : Délibérations n°11FR/2021 et n°13FR/2023

Le **non-respect** des règles de géolocalisation expose l'employeur à des **sanctions pénales** de 8 jours à 1 an d'emprisonnement et de 251 à 125.000 euros d'amende selon l'article **L.261-2** du Code du travail, ainsi qu'à des **amendes administratives RGPD** pouvant atteindre 20 millions d'euros ou 4% du chiffre d'affaires mondial. La **CNPD** peut ordonner la suspension immédiate du dispositif et impose régulièrement des **mesures correctrices** aux entreprises non conformes.

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.