

# La géolocalisation des véhicules professionnels peut-elle être mentionnée dans le règlement intérieur ?

## Réponse courte

La géolocalisation des véhicules professionnels peut être mentionnée dans le règlement intérieur. Cette mention doit préciser les **finalités du traitement**, les catégories de données collectées, la durée de conservation et les droits des salariés. Le dispositif constitue un **traitement de données à des fins de surveillance** soumis à l'article L.261-1 du Code du travail.

L'employeur doit informer préalablement la **délégation du personnel** (ou l'ITM à défaut) et les salariés concernés avant toute mise en œuvre. La finalité doit être légitime et le moyen proportionné : la géolocalisation ne peut servir à une surveillance permanente et doit répondre à un besoin réel de l'entreprise (sécurité, gestion de flotte, optimisation).

Dans les entreprises de **150+ salariés**, la codécision s'applique (article L.414-9) : la décision d'installer un système de géolocalisation doit être prise d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel. Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales.

## Définition

La géolocalisation des véhicules professionnels désigne l'utilisation de dispositifs électroniques permettant de localiser en temps réel ou différé les véhicules mis à disposition des salariés par l'employeur. Ce procédé implique la collecte et le traitement de données à caractère personnel relatives à la localisation géographique des salariés lors de l'utilisation de ces véhicules.

La géolocalisation vise généralement à optimiser la gestion de flotte, assurer la sécurité des biens et des personnes, ou contrôler certains aspects de l'activité professionnelle. Elle doit toutefois respecter le droit à la vie privée et la protection des données personnelles des salariés, conformément au RGPD et à la législation luxembourgeoise.

## Conditions d'exercice

L'installation d'un système de géolocalisation est encadrée par l'article L.261-1 du Code du travail (surveillance des salariés), la loi du 1er août 2018 relative à la protection des données et le RGPD. L'employeur doit démontrer que la finalité poursuivie ne peut être atteinte par un moyen moins intrusif.

Finalité légitime	Exemple d'application	Base légale RGPD
<b>Sécurité</b>	Protection des biens et des personnes, assistance en cas d'accident	Intérêt légitime (art. 6.1.f)
<b>Gestion opérationnelle</b>	Optimisation des interventions, gestion de flotte	Intérêt légitime (art. 6.1.f)
<b>Suivi du temps de travail</b>	Uniquement si d'autres moyens sont insuffisants	Obligation légale (art. 6.1.c) ou consentement (art. 6.1.a)

La géolocalisation **ne peut pas** être utilisée pour une surveillance permanente ou systématique des salariés. Le principe de **proportionnalité** doit être respecté : la collecte de données doit être limitée au strict nécessaire pour atteindre la finalité légitime poursuivie.

## Modalités pratiques

La mention de la géolocalisation dans le règlement intérieur est possible et recommandée si le dispositif est effectivement mis en œuvre. Cette mention doit obligatoirement préciser les éléments suivants :

Élément obligatoire	Contenu à préciser
<b>Finalités du traitement</b>	Objectifs précis et légitimes (sécurité, gestion, optimisation)
<b>Catégories de données collectées</b>	Position GPS, horodatage, trajet, vitesse
<b>Durée de conservation</b>	Période limitée (généralement 2 mois maximum)
<b>Droits des salariés</b>	Accès, rectification, opposition, limitation
<b>Modalités d'accès</b>	Qui peut consulter les données et dans quelles conditions
<b>Mesures de sécurité</b>	Protection technique et organisationnelle des données

Avant toute mise en œuvre, l'employeur doit respecter les procédures suivantes :

Étape	Obligation	Délai/Modalité
<b>1. Information préalable</b>	Informar la délégation du personnel ou l' <u>ITM</u>	Avant mise en œuvre
<b>2. Information individuelle</b>	Informar chaque salarié concerné	Avant mise en œuvre
<b>3. Consultation</b>	Consulter la délégation du personnel (art. <u>L.414-3</u> )	Avis préalable requis
<b>4. Codécision (150+)</b>	Accord commun employeur/délégation (art. <u>L.414-9</u> )	Entreprises ?150 salariés
<b>5. Registre RGPD</b>	Documenter le traitement dans le registre	Obligation permanente

La déclaration préalable à la CNPD n'est plus requise depuis l'entrée en vigueur du RGPD, mais la documentation et la traçabilité des traitements restent obligatoires. La délégation du personnel ou les salariés peuvent demander l'avis de la CNPD dans les 15 jours suivant l'information préalable (effet suspensif).

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de limiter la géolocalisation aux véhicules strictement nécessaires à l'activité professionnelle et d'éviter la collecte de données en dehors des horaires de travail. Lorsque le véhicule est utilisé à des fins privées, l'employeur doit prévoir une **désactivation du dispositif** ou une suspension de la géolocalisation pendant ces périodes.

La politique interne doit être **transparente et accessible** à tous les salariés. Il est conseillé de rédiger une notice d'information claire expliquant le fonctionnement du système, les données collectées, les finalités poursuivies et les droits des salariés. Cette notice doit être remise à chaque salarié concerné avant la mise en service du dispositif.

Toute utilisation **abusive ou détournée** de la géolocalisation (surveillance excessive, contrôle de la vie privée, utilisation à d'autres fins que celles déclarées) expose l'employeur à des sanctions administratives (amendes de la CNPD) et pénales (article L.261-2 du Code du travail). La formation des responsables RH et des managers à la gestion des dispositifs de géolocalisation est fortement conseillée.

L'encadrement humain du dispositif doit être assuré pour garantir le respect des droits des salariés. Il est recommandé de désigner un référent interne chargé de veiller au bon usage du système et de traiter les demandes d'exercice des droits.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.261-1</u>	Traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance dans les relations de travail - obligations d'information préalable de la délégation du personnel ou de l' <u>ITM</u>
Article <u>L.261-2</u>	Sanctions pénales en cas de violation de l'article <u>L.261-1</u> (emprisonnement de 8 jours à 1 an et/ou amende de 251 à 125.000 euros)
Article <u>L.414-3</u>	Consultation obligatoire de la délégation du personnel sur l'élaboration ou la modification du règlement intérieur
Article <u>L.414-9</u>	Codécision dans les entreprises de 150+ salariés pour l'introduction d'installations techniques de contrôle du comportement et des performances
Loi du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel et mise en œuvre du RGPD - modification du Code du travail
Règlement (UE) 2016/679	RGPD - principes de licéité, proportionnalité, transparence, minimisation des données, droits des personnes concernées

L'inscription de la géolocalisation dans le règlement intérieur ne dispense pas l'employeur de l'obligation d'information individuelle préalable des salariés concernés. Le non-respect de l'article [L.261-1](#) expose l'employeur à des sanctions pénales pouvant aller jusqu'à un an d'emprisonnement et 125.000 euros d'amende.

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.