

Dans quelles conditions l'employeur peut installer un GPS sur un véhicule de société ?

Réponse courte

L'installation d'un dispositif GPS sur un véhicule de société nécessite le respect de **conditions strictes** : finalité légitime et proportionnée, **information préalable** des salariés, **consultation obligatoire** de la délégation du personnel, et tenue d'un **registre des traitements** conforme au RGPD. Depuis mai 2018, **aucune autorisation préalable** de la CNPD n'est requise, mais l'employeur assume la pleine responsabilité de la conformité.

La **surveillance continue** est interdite et le dispositif doit respecter un équilibre entre les intérêts légitimes de l'entreprise et la **protection de la vie privée** des salariés. Les données doivent être conservées **maximum 2 mois** en principe, et **3 ans** uniquement en cas d'obligation légale spécifique.

Définition

La **géolocalisation par GPS** constitue un dispositif technique permettant de localiser et suivre un véhicule en temps réel ou différé grâce au système de positionnement global par satellite. Ce système représente un **traitement de données à caractère personnel** au sens du RGPD dès lors qu'il permet d'identifier directement ou indirectement un salarié.

Ce dispositif est soumis aux dispositions du **Code du travail luxembourgeois** (articles [L.261-1](#) et [L.414-9](#)) et au **RGPD**, nécessitant des garanties spécifiques pour protéger les droits fondamentaux des salariés, notamment leur droit au respect de la vie privée sur le lieu de travail.

Questions fréquentes

Combien de temps peut-on conserver les données GPS des véhicules de société ?

Les données GPS doivent être conservées maximum 2 mois en principe. Une conservation de 3 ans n'est possible qu'en cas d'obligation légale spécifique, comme pour le transport de marchandises dangereuses.

L'employeur peut-il surveiller en permanence ses salariés avec un GPS ?

Non, la surveillance continue est strictement interdite. Le dispositif GPS doit respecter un équilibre entre les intérêts légitimes de l'entreprise et la protection de la vie privée des salariés. La géolocalisation en dehors du temps de travail est également interdite si l'usage privé du véhicule est autorisé.

Que risque l'employeur en cas de non-respect des règles GPS ?

L'employeur s'expose à des amendes administratives de la CNPD pouvant atteindre 20 millions d'euros ou 4% du chiffre d'affaires mondial, des sanctions pénales pour atteinte à la vie privée, et des dommages-intérêts civils en faveur des salariés lésés.

Quelles sont les conditions obligatoires pour installer un GPS sur un véhicule de société au Luxembourg ?

L'installation d'un GPS nécessite une finalité légitime et proportionnée, la consultation obligatoire de la délégation du personnel, l'information écrite préalable des salariés, et la tenue d'un registre des traitements conforme au RGPD. Depuis mai 2018, aucune autorisation préalable de la CNPD n'est requise.

| Conditions d'exercice

Conditions cumulatives obligatoires :

1. Finalité légitime et proportionnée :

- Optimisation des tournées et **gestion de flotte**
- Sécurité des biens, véhicules et personnes transportées
- Facturation de prestations liées à la localisation ou au temps de trajet
- Respect d'obligations légales (transport de marchandises dangereuses)
- Gestion d'interventions urgentes ou de dépannage

2. Consultation préalable de la **délégation du personnel** (article [L.414-9](#) du Code du travail)

3. **Information écrite complète** des salariés concernés avant mise en œuvre

4. **Registre des traitements** conforme à l'article 30 du RGPD

5. **Analyse d'impact (AIPD)** si risque élevé pour les droits des personnes

Interdictions absolues :

- **Surveillance permanente** injustifiée de l'activité des salariés
- **Géolocalisation en dehors** du temps de travail si usage privé autorisé
- **Utilisation disciplinaire** des données sans information préalable
- **Conservation excessive** des données au-delà de la finalité déclarée

| Modalités pratiques

Obligations préalables à l'installation :

1. Consultation et information :

- **Délégation du personnel** : consultation obligatoire avec remise d'un dossier complet
- **Information individuelle** : notice détaillée remise à chaque salarié concerné
- **Délai de réflexion** : permettre aux salariés de poser des questions

2. Documentation obligatoire :

- **Registre des traitements** mentionnant finalités, catégories de données, destinataires
- **Politique interne** d'utilisation du système GPS accessible aux salariés
- **Procédures** d'accès aux données et d'exercice des droits
- **Mesures de sécurité** techniques et organisationnelles mises en place

3. Mesures techniques :

- **Désactivation automatique** hors temps de travail si usage privé autorisé
- **Limitation** de la fréquence de localisation au strict nécessaire
- **Accès restreint** aux données par identification et mot de passe sécurisés
- **Traçabilité** des accès et consultations des données
- **Chiffrement** des données sensibles et sauvegardes sécurisées

Contenu minimum de l'information aux salariés :

- **Finalités précises** du dispositif GPS et justification de la nécessité
- **Base légale** : généralement intérêts légitimes de l'employeur (article 6.1.f RGPD)
- **Données collectées** : coordonnées GPS, horodatage, vitesse, itinéraires
- **Durée de conservation** : 2 mois maximum, 3 ans si obligation légale
- **Destinataires** : personnes habilitées dans l'entreprise, sous-traitants éventuels
- **Droits** d'accès, rectification, opposition, effacement et portabilité
- **Contact** du délégué à la **protection des données** (DPO) s'il y en a un

| Pratiques et recommandations

Pour une installation conforme :

- **Évaluer** la nécessité réelle vs. moyens alternatifs moins intrusifs
- **Choisir** des systèmes permettant la désactivation manuelle ou automatique
- **Limiter** la précision géographique au strict nécessaire pour la finalité
- **Former** systématiquement les utilisateurs sur leurs droits et obligations
- **Tester** le système avant déploiement avec un groupe pilote

Gestion opérationnelle :

- **Contrôle humain** systématique avant toute décision basée sur les données GPS
- **Procédures écrites** d'accès aux données et de traitement des demandes
- **Audit** périodique du respect des finalités et des durées de conservation
- **Mise à jour** régulière de la documentation et des notices d'information
- **Veille** juridique sur l'évolution de la réglementation

En cas de sous-traitance technique :

- **Contrat** conforme à l'article 28 du RGPD avec le prestataire
- **Vérification** des garanties de sécurité et de localisation des serveurs
- **Clause** de retour ou destruction des données en fin de contrat
- **Audit** régulier du sous-traitant et de ses pratiques
- **Notification** rapide des incidents de sécurité

| Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article [L.261-1](#)** : protection de la vie privée au travail et surveillance
- **Article [L.414-9](#)** : consultation obligatoire de la délégation du personnel
- **Article [L.241-1](#)** : principe de non-discrimination entre salariés
- **Article [L.261-2](#)** : interdiction de la surveillance permanente

Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) :

- **Article 5** : principes de licéité, loyauté, transparence, minimisation des données
- **Article 6** : bases légales du traitement (intérêts légitimes généralement)
- **Article 30** : registre des activités de traitement obligatoire
- **Article 35** : analyse d'impact relative à la protection des données

Sanctions encourues :

- **CNPD** : amendes administratives jusqu'à **20 millions €** ou **4 % du CA mondial**
- **Pénal** : sanctions pour atteinte à la vie privée selon le Code pénal
- **Civil** : dommages-intérêts pour préjudice subi par les salariés

| Note

Attention : L'utilisation des données GPS à des fins disciplinaires sans **information préalable** ou hors **finalités déclarées** est strictement interdite et expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales sévères. La **proportionnalité** entre les moyens utilisés et les objectifs poursuivis doit être démontrée et documentée. En cas de doute, il est recommandé de **consulter** la CNPD ou un conseil spécialisé avant installation.

Les pages sont rédigées, surveillées et mises à jour régulièrement à partir de sources officielles. Nous déclinons toute responsabilité pour les conséquences directes ou indirectes liées à l'utilisation des contenus. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.