

# Quelles precautions l'entreprise doit prendre pour respecter le RGPD lors de l'usage de GPS dans un vehicule de societe ?

## Réponse courte

Pour respecter la réglementation lors de l'usage de GPS, l'employeur doit définir une **finalité précise et légitime**, démontrer la stricte nécessité du dispositif et s'assurer qu'aucun moyen moins intrusif n'est possible. La géolocalisation ne doit pas servir à une **surveillance généralisée** et la collecte des données doit respecter les principes de **proportionnalité** et de **minimisation** imposés par le RGPD (Règlement UE 2016/679). Les conditions générales d'installation d'un GPS précèdent ces précautions.

L'employeur doit informer individuellement et par écrit chaque salarié concerné, informer préalablement la **délégation du personnel** conformément à l'art. L.261-1 du Code du travail, réaliser une **analyse d'impact** si nécessaire, limiter la conservation des données à la durée strictement nécessaire et documenter le traitement dans le **registre des activités**. La délégation du personnel dispose d'un délai de **15 jours** pour saisir la CNPD d'une demande d'avis, avec effet suspensif.

## Définition

La **géolocalisation par GPS** en entreprise consiste à équiper des véhicules de systèmes permettant leur localisation en temps réel ou différé. Au Luxembourg, ce dispositif constitue un **traitement de données à caractère personnel** dès lors qu'il permet d'identifier un salarié. Il est soumis au **Règlement UE 2016/679 (RGPD)**, à la loi du 1er août 2018 et à l'art. L.261-1 du Code du travail qui encadre spécifiquement la surveillance des salariés.

## Questions fréquentes

### Combien de temps l'employeur peut-il conserver les données GPS des salariés ?

Les données GPS doivent être conservées pour une durée strictement nécessaire à la finalité poursuivie, généralement limitée à quelques mois, sauf obligation légale contraire. La durée de conservation doit être précisée dans l'information remise aux salariés et respecter le principe de minimisation des données du RGPD.

### L'employeur doit-il réaliser une analyse d'impact RGPD pour installer un GPS ?

Oui, une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) doit être réalisée si le traitement de géolocalisation est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des salariés. Cette analyse doit être documentée et conservée pour démontrer la conformité en cas de contrôle par la CNPD.

### Peut-on utiliser le GPS pour surveiller les salariés en dehors du temps de travail ?

Non, les dispositifs GPS ne doivent pas permettre la localisation en dehors du temps de travail, sauf justification particulière, proportionnée et documentée. L'utilisation du GPS à des fins de contrôle permanent ou de surveillance généralisée du salarié est interdite par le RGPD.

## Quelles sont les conditions légales pour utiliser un GPS dans un véhicule de société au Luxembourg ?

L'utilisation d'un GPS doit reposer sur une finalité déterminée, explicite et légitime (sécurité, gestion du temps de travail, protection des biens). L'employeur doit démontrer que la géolocalisation est strictement nécessaire et qu'aucun moyen moins intrusif n'existe. Une consultation préalable de la délégation du personnel et une information écrite individuelle de chaque salarié sont obligatoires.

## Conditions d'exercice

La mise en oeuvre d'un dispositif GPS doit respecter des conditions cumulatives strictes.

Condition	Detail
<b>Finalite legitime</b>	Securite des salaries, gestion de flotte, optimisation des tournées, protection des biens
<b>Base juridique valide</b>	Art. 6 RGPD : interet legitime (6.1.f), execution du contrat (6.1.b) ou obligation legale (6.1.c)
<b>Information prealable de la delegation</b>	Art. <u>L.261-1</u> al. 2 : description detaillee de la finalite, des modalites et de la duree de conservation
<b>Proportionnalite</b>	Le GPS doit etre le seul moyen d'atteindre l'objectif poursuivi
<b>Limitation temporelle</b>	Collecte limitee au temps de travail effectif
<b>Droit de saisine CNPD</b>	Delegation ou salaries : 15 jours pour demander un avis, effet suspensif d'un mois

## Modalités pratiques

Les étapes de mise en conformité doivent être suivies dans un ordre précis.

Etape	Action requise
<b>Analyse d'impact (AIPD)</b>	Obligatoire si risque eleve pour les droits des personnes (art. 35 RGPD)
<b>Information collective</b>	Notification a la delegation du personnel avec description detaillee (art. L.261-1)
<b>Information individuelle</b>	Ecrite, prealable, precisant finalites, duree de conservation, droits d'accès et de rectification (art. 13-14 RGPD)
<b>Delai de saisine CNPD</b>	15 jours apres information ; effet suspensif d'un mois
<b>Parametrage technique</b>	Desactivation automatique hors temps de travail, anonymisation en usage prive
<b>Registre des traitements</b>	Inscription obligatoire (art. 30 RGPD)
<b>Contrat sous-traitance</b>	Encadrement du prestataire de flotte (art. 28 RGPD)

## Pratiques et recommandations

**Limiter** l'accès aux données GPS aux seules personnes habilitées et mettre en place des mesures techniques garantissant la confidentialité et le chiffrement des données en transit et au repos.

**Configurer** les dispositifs pour désactiver automatiquement la collecte hors temps de travail, pendant les congés et les arrêts maladie, afin de respecter la vie privée du salarié.

**Documenter** l'ensemble du dispositif (AIPD, informations remises, consultations menées, registre des traitements) pour pouvoir démontrer la conformité en cas de contrôle par la CNPD.

**Former** les personnes habilitées à accéder aux données GPS et sensibiliser l'ensemble des salariés sur le fonctionnement et les finalités du dispositif.

**Controler** périodiquement la conformité du dispositif et actualiser la documentation interne en cas d'évolution technique ou juridique. La question du suivi des trajets en temps réel sans accord du salarié illustre les limites de la géolocalisation.

## Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Reference	Objet
<b>Art. <u>L.261-1</u> Code du travail</b>	Surveillance des salaires et traitement de données dans les relations de travail
<b>Art. <u>L.261-2</u> Code du travail</b>	Sanctions pénales en cas de non-respect (251 a 125 000 EUR)
<b>Reglement UE 2016/679 (RGPD)</b>	Protection des données a caractere personnel
<b>Art. 6, 13, 14, 28, 30, 35 RGPD</b>	Licite, information, sous-traitance, registre, analyse d'impact
<b>Loi du 1er aout 2018</b>	Protection des personnes a l'egard du traitement des données
<b>Lignes directrices CNPD</b>	Geolocalisation des salaires et vehicules d'entreprise

La loi du 1er aout 2018 a supprime les anciens cas limitatifs de surveillance, desormais remplaces par les bases legales du RGPD. Le consentement du salarié n'est pas la seule base juridique possible : l'interet legitime de l'employeur ou l'execution du contrat peuvent suffire, sous reserve du respect strict des obligations d'information et de proportionnalite. La charge de la preuve de conformite incombe a l'employeur.

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.