

# Mon employeur peut-il suivre mes trajets en temps réel sans mon accord ?

## Réponse courte

**Oui**, votre employeur peut activer la géolocalisation de votre véhicule **sans votre accord explicite**, car le consentement n'est pas la seule base légale possible. Il lui suffit de disposer d'une **base juridique valide** au sens du RGPD : **intérêt légitime** de l'entreprise (gestion de flotte, sécurité), exécution du contrat ou obligation légale. Votre accord personnel n'est donc pas obligatoire. Les conditions générales d'installation d'un GPS détaillent les finalités admises.

En revanche, votre employeur doit vous **informer par écrit avant l'activation** du dispositif et consulter la **délégation du personnel** (art. L.261-1). La délégation ou les salariés peuvent saisir la **CNPD dans les 15 jours**, ce qui suspend le dispositif pendant un mois. Le GPS doit être **désactivé hors temps de travail**, ne peut pas servir à une **surveillance permanente** de votre productivité, et les données doivent être conservées **deux mois maximum**. Sans respect de ces règles, l'employeur risque des amendes de 251 à 125 000 EUR.

## Définition

La **géolocalisation professionnelle** désigne tout dispositif technique permettant de localiser en temps réel un véhicule de société ou un salarié dans le cadre de ses missions. Ce procédé constitue un **traitement de données personnelles** soumis simultanément au RGPD (Règlement UE 2016/679) et à l'**art. L.261-1 du Code du travail**, qui encadre spécifiquement la surveillance dans les relations de travail au Luxembourg.

## Questions fréquentes

### Comment les salariés peuvent-ils contester un dispositif de géolocalisation ?

Les salariés ou leurs représentants peuvent demander un avis à la CNPD dans les 15 jours suivant l'information préalable. Cette demande d'avis suspend automatiquement la mise en œuvre du dispositif de géolocalisation pendant 1 mois, le temps que la CNPD rende son avis sur la conformité du projet.

### L'employeur peut-il géolocaliser ses salariés sans leur accord au Luxembourg ?

Oui, depuis la loi du 1er août 2018, l'employeur peut mettre en place une géolocalisation sans l'accord explicite du salarié, mais uniquement sur base juridique RGPD valide (intérêt légitime, exécution du contrat, obligation légale) et dans le respect de l'article L.261-1 du Code du travail. Une information préalable écrite des salariés et de la représentation du personnel reste obligatoire.

### Quelles sanctions risque l'employeur en cas de géolocalisation non conforme ?

L'employeur risque des sanctions pénales selon l'article L.261-2 du Code du travail (8 jours à 1 an d'emprisonnement, 251€ à 125 000€ d'amende), des amendes CNPD pouvant aller jusqu'à 20 millions d'euros ou 4% du chiffre d'affaires mondial, et des dommages-intérêts civils pour atteinte à la vie privée.

## Quelles sont les conditions obligatoires pour géolocaliser les salariés ?

La géolocalisation doit respecter plusieurs conditions : avoir une base juridique RGPD valide, être proportionnée à l'objectif poursuivi, être limitée au temps de travail effectif, respecter la vie privée des salariés, et faire l'objet d'une information préalable écrite détaillée aux salariés et représentants du personnel avec description de la finalité et des modalités de mise en œuvre.

## Conditions d'exercice

L'employeur doit réunir plusieurs conditions cumulatives avant d'activer un dispositif de géolocalisation.

Condition	Detail
Base juridique RGPD	Interet legitime (6.1.f), execution du contrat (6.1.b) ou obligation legale (6.1.c)
Information préalable	Description detaillee de la finalite, des modalites et de la duree de conservation (art. <a href="#">L.261-1</a> al. 2)
Consultation delegation	Information de la delegation du personnel ou, a défaut, de l'ITM (art. <a href="#">L.261-1</a> )
Proportionnalite	Le dispositif doit etre le seul moyen d'atteindre l'objectif poursuivi
Limitation temporelle	Collecte strictement limitee au temps de travail effectif
Non-surveillance permanente	Interdiction du suivi continu a des fins de controle de productivite individuelle

## Modalités pratiques

La procedure de mise en oeuvre comprend des etapes obligatoires et des delais a respecter.

Etape	Obligation
Information collective	Notification detaillee a la delegation du personnel (art. <a href="#">L.261-1</a> al. 2)
Droit de saisine CNPD	15 jours pour la delegation ou les salaries ; effet suspensif d'un mois (art. <a href="#">L.261-1</a> al. 4)
Information individuelle	Ecrite, préalable, precisant finalites, base juridique, duree de conservation, droits d'accès et de rectification (art. 13-14 RGPD)
Analyse d'impact	Obligatoire si risque eleve pour les droits des personnes (art. 35 RGPD)
Parametrage technique	Desactivation automatique hors temps de travail, pauses et conges
Registre des traitements	Inscription obligatoire du traitement (art. 30 RGPD)

## Pratiques et recommandations

**Desactiver** automatiquement le dispositif en dehors du temps de travail, pendant les pauses, les congés et les arrêts maladie pour garantir le respect de la vie privée.

**Restreindre** l'accès aux données de géolocalisation aux seules personnes habilitées et assurer la traçabilité de chaque consultation.

**Chiffrer** les données en transit et au repos, et limiter la durée de conservation au strict nécessaire (recommandation CNPD : deux mois maximum).

**Documenter** l'ensemble du dispositif pour démontrer la conformité en cas de contrôle : AIPD, informations remises aux salariés, procès-verbal de consultation de la délégation, registre des traitements.

**Éviter** l'utilisation du GPS pour contrôler la productivité individuelle, ce qui constituerait un détournement de finalité sanctionnable par la CNPD. Les précautions RGPD détaillées doivent être respectées à chaque étape.

## Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Reference	Objet
Art. <u>L.261-1</u> Code du travail	Surveillance des salaires et traitement de données dans les relations de travail
Art. <u>L.261-2</u> Code du travail	Sanctions pénales (251 à 125 000 EUR)
Reglement UE 2016/679 (RGPD)	Protection des données à caractère personnel
Art. 6, 13, 14, 35 RGPD	Licéité, information, analyse d'impact
Loi du 1er août 2018	Protection des personnes à l'égard du traitement des données
Lignes directrices CNPD	Géolocalisation des véhicules d'entreprise

La loi du 1er août 2018 a remplacé les anciens cas limitatifs de l'art. L.261-1 par un renvoi aux bases légales du RGPD, élargissant les possibilités de géolocalisation. Le consentement n'est plus obligatoire mais les obligations d'information préalable de la délégation et des salaires restent incontournables. En cas de non-respect, la CNPD peut infliger des amendes allant jusqu'à 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires mondial.

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.