Le salarié a-t-il un droit à l'anonymat dans ses trajets privés avec un véhicule géolocalisé

Réponse courte

Oui. **Lorsque la voiture de service peut être utilisé à titre privé**, l'employeur **ne peut pas géolocaliser en dehors des heures de travail** et doit **offrir au salarié un moyen de désactiver le suivi** pour les usages privés. La **maîtrise de l'activation/désactivation** doit appartenir au salarié afin de garantir le respect de sa **vie privée**. Le traçage hors temps de travail (trajets domicile-travail, pauses, congés, week-ends) est **interdit**.

Par ailleurs, depuis le **RGPD**, **aucune autorisation préalable de la CNPD** n'est requise pour installer un système de géolocalisation ; l'employeur doit toutefois respecter l'ensemble des **principes RGPD** et tenir un **registre des traitements**.

Définition

La **géolocalisation** désigne tout **traitement de données** visant à suivre la position d'un véhicule d'entreprise dans le temps et l'espace. Dans les relations de travail au Luxembourg, elle constitue un **traitement à des fins de surveillance** au sens de **l'RGPD (Règlement UE 2016/679) et loi du 1er août 2018**, soumis aux **conditions de licéité de l'article 6 du RGPD**, à l'**information individuelle** des salariés et à l'**information collective** de la représentation du personnel.

Questions fréquentes

Combien de temps l'employeur peut-il conserver les données de géolocalisation ?

Par défaut, les données de géolocalisation peuvent être conservées maximum 2 mois. Si la géolocalisation est le seul moyen de vérifier le temps de travail, la conservation peut aller jusqu'à 3 ans. Pour la facturation, la durée est limitée à 1 an. Au-delà, seuls les cas d'incident judiciaire ou l'anonymisation permettent une conservation plus longue.

Faut-il encore une autorisation préalable de la CNPD pour installer un système de géolocalisation ?

Non, depuis le RGPD, aucune autorisation préalable de la CNPD n'est requise pour installer un système de géolocalisation. L'employeur doit toutefois respecter l'ensemble des principes RGPD, tenir un registre des traitements et informer la délégation du personnel au préalable.

L'employeur peut-il géolocaliser un véhicule en dehors des heures de travail ?

Non, l'employeur ne peut pas géolocaliser en dehors des heures de travail. Le traçage hors temps de travail (trajets domicile-travail, pauses, congés, week-ends) est strictement interdit. Un arrêt automatique du suivi doit être prévu en dehors des horaires de travail.

Le salarié peut-il désactiver la géolocalisation lors de l'usage privé du véhicule de service ?

Oui, lorsque le véhicule de service peut être utilisé à titre privé, l'employeur doit obligatoirement offrir au salarié un moyen de désactiver le suivi géolocalisé. La maîtrise de l'activation/désactivation doit appartenir au salarié pour garantir le respect de sa vie privée lors des trajets personnels.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Conditions d’exercice

Il faut un **intérêt légitime** ou une obligation légale claire pour mettre en place la géolocalisation. L'employeur doit vérifier qu'**aucun moyen moins intrusif** n'existe, respecter la **proportionnalité**, et ne jamais pratiquer une **surveillance permanente** ni en dehors du temps de travail. Les données doivent être limitées au strict nécessaire et la délégation du personnel doit être **informée au préalable**, avec possibilité de saisir la CNPD pour avis.

- **Base légale** : intérêt légitime (art. 6(1)(f) RGPD) ou **obligation légale** spécifique (p.ex. transport). Le **consentement** n'est en principe **pas approprié** en raison du lien de subordination.
- **Principe de proportionnalité/minimisation** : recours à la géolocalisation seulement s'il n'existe **aucun moyen moins intrusif** pour atteindre la finalité (sécurité des biens, optimisation de tournées, facturation, etc.).
- **Interdictions** : **surveillance permanente** et **contrôle hors temps de travail** ; interdiction d'utiliser les données pour **évaluer performance/comportement** au-delà des finalités annoncées.
- **Données traitées** : limitées au nécessaire (position, itinéraires, horaires, etc.) ; **excès de vitesse** en principe **exclus** sauf obligation légale.
- **Information collective préalable** de la **délégation du personnel** (en plus de l'information individuelle RGPD) avec description de la finalité, des modalités, des durées de conservation et **engagement de non-détournement de finalité**.
- **Voie d'avis préalable** : la délégation (ou, à défaut, les salariés) peut saisir la **CNPD** pour **avis préalable** dans les 15 jours, avec **effet suspensif** ; la CNPD statue dans le mois.

Modalités pratiques

L'employeur doit prévoir des **moyens concrets** pour respecter la vie privée : un **mode privé** ou un bouton de désactivation accessible au salarié, un **arrêt automatique hors temps de travail**, une information claire et écrite sur le fonctionnement, ainsi qu'une **durée de conservation limitée** des données. Le dispositif doit aussi être consigné dans le registre RGPD et, si nécessaire, faire l'objet d'une analyse d'impact.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- **Désactivation privée** : mettre en place un **dispositif simple** (bouton/interrupteur, mode « privé ») permettant la **désactivation effective** hors temps de travail ; la **main** sur l'activation/désactivation revient au **salarié**.
- **Paramétrage horaire** : prévoir un **arrêt automatique** du suivi en dehors des horaires de travail ou lors des **usages privés** autorisés.
- **Information/documentation** : notice dédiée remise aux salariés (ou annexe au contrat), **politique interne** détaillant finalités, modalités d'usage privé/pro, droits des personnes, **contacts DPO**.
- **AIPD (DPIA)** : évaluer la nécessité d'une **analyse d'impact** lorsque le traitement présente un **risque élevé** (p.ex. suivi du temps de travail de manière systématique).
- **Conservation** : par défaut **max. 2 mois** ; si la géolocalisation est **le seul moyen** de vérifier le **temps de travail**, **max. 3 ans** (délai civil) ; **1 an** si utilisée comme **preuve de facturation** ; au-delà uniquement en cas d'**incident** (judiciaire) ou après **anonymisation**.
- **Registre des traitements** : inscrire le traitement au **registre RGPD** (art. 30) et mettre à jour les mesures techniques/organisationnelles.

Pratiques et recommandations

Pour rester conforme, il est recommandé de choisir un système avec un **mode privé fiable**, de **limiter l'accès aux données** aux seules personnes autorisées, de former les salariés et les managers, et d'impliquer la délégation du personnel. Les données ne doivent jamais être utilisées à d'autres fins que celles annoncées, et des procédures internes claires doivent être mises en place.

- **Choisir des systèmes** avec **mode privé** et **horodatage** clair des bascules on/off ; proscrire tout **contrôle occulte**. Les donnees personnelles collectees par les dispositifs embarques doivent respecter le principe de minimisation.
- **Limiter l'accès** aux données (rôle/need-to-know), activer des **purges automatiques** selon les durées CNPD ; journaliser les accès.
- **Former les conducteurs** et la ligne hiérarchique ; prévoir un **canal de signalement** en cas de dysfonctionnement (ex. désactivation inopérante).
- **Impliquer la délégation** en amont ; documenter la **mise en balance des intérêts** ; conserver les preuves de l'**information préalable**.
- **Ne pas réutiliser** les données à d'autres fins (discipline, évaluation) sans **nouvelle base** et **information** ; vérifier la **finalité** avant tout traitement secondaire. La collecte de l'historique complet des trajets est encadrée par des conditions strictes.
- Pour un accompagnement opérationnel, voir les modèles et guides myHR.lu sur la **géolocalisation conforme** (procédures, check-lists, modèles d'information).

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Référence	Objet
Lignes directrices CNPD (mise à jour 10/04/2024)	Fin de l'autorisation préalable, registre, principes RGPD
CNPD, PDF lignes directrices (22/02/2023)	Interdiction hors heures, droit à désactivation, durées de conservation (2 mois / 3 ans / 1 an), AIPD
RGPD (Règlement UE 2016/679)	Information collective préalable, possibilité d'avis CNPD avec effet suspensif
Art. L.261-2 Code du travail	Sanctions : 8 jours à 1 an d'emprisonnement et/ou 251 à 125 000 EUR d'amende

- Le **droit à l'anonymat** n'est pas un « droit absolu » au sens technique ; il résulte d'une **interdiction de suivi hors temps de travail** et de l'obligation de **désactivation** pour l'usage privé lorsque celui-ci est permis. Éviter toute mention d'« **autorisation préalable CNPD** » ou de « **déclaration CNPD** », **désormais obsolètes** sous RGPD.
- Le non-respect des règles (information, proportionnalité, durées, désactivation privée) expose l'employeur à des **sanctions pénales** (Code du travail) et à des **mesures administratives RGPD** (CNPD).

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.