La collecte de l'historique complet des trajets effectués par un salarié est-elle légale au Luxembourg ?

Réponse courte

La collecte de l'historique complet des trajets effectués par un salarié au Luxembourg n'est légale que si elle répond à une finalité déterminée, explicite et légitime, et si elle est strictement nécessaire à cette finalité. Elle ne peut pas être utilisée pour une surveillance généralisée ou permanente du comportement ou de la performance du salarié, sauf justification impérieuse, documentée et proportionnée.

L'employeur doit informer préalablement les salariés, consulter la délégation du personnel, limiter la collecte aux données nécessaires, garantir la sécurité et la confidentialité des données, et permettre la désactivation de la géolocalisation en cas d'usage privé du véhicule. Une analyse d'impact relative à la protection des données est obligatoire si le traitement présente un risque élevé pour les droits des salariés.

En l'absence de respect de ces conditions, la collecte systématique et permanente de l'historique des trajets est illégale et expose l'employeur à des sanctions.

Définition

La collecte de l'historique complet des trajets effectués consiste à enregistrer de façon systématique et continue l'ensemble des déplacements réalisés par un salarié utilisant un véhicule mis à disposition par l'employeur. Le salarie beneficie d'un droit a l'anonymat dans ses trajets prives. Cette opération implique la conservation de données détaillées telles que les itinéraires, horaires, points de départ et d'arrivée, ainsi que la fréquence des trajets, permettant une reconstitution exhaustive des déplacements individuels.

Cette collecte constitue un **traitement de données à caractère personnel** au sens du droit luxembourgeois, dès lors qu'elle permet d'identifier directement ou indirectement un salarié. Elle relève donc des obligations spécifiques en matière de **protection de la vie privée** et de respect des droits fondamentaux des salariés.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il procéder avant de mettre en place un système de géolocalisation ?

L'employeur doit réaliser une analyse d'impact relative à la protection des données si nécessaire, consulter la délégation du personnel conformément à l'article L.261-1 du Code du travail, informer clairement les salariés sur la finalité et la durée de conservation, et documenter l'ensemble des mesures dans le registre des activités de traitement.

La collecte de l'historique complet des trajets d'un salarié est-elle autorisée au Luxembourg ?

La collecte de l'historique complet des trajets n'est légale que si elle répond à une finalité déterminée, explicite et légitime, et si elle est strictement nécessaire à cette finalité. Elle ne peut pas être utilisée pour une surveillance généralisée du salarié, sauf justification impérieuse et proportionnée.

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

Que risque un employeur qui collecte illégalement l'historique des trajets de ses salariés ?

En l'absence de respect des conditions légales, la collecte systématique et permanente de l'historique des trajets expose l'employeur à des sanctions administratives et judiciaires pour non-respect des principes de proportionnalité, de transparence et de protection de la vie privée des salariés.

Quelles sont les conditions obligatoires pour collecter les données de géolocalisation des salariés ?

L'employeur doit informer préalablement les salariés, consulter la délégation du personnel, limiter la collecte aux données nécessaires, garantir la sécurité des données, et permettre la désactivation de la géolocalisation en cas d'usage privé du véhicule. Une analyse d'impact est obligatoire si le traitement présente un risque élevé.

Conditions d’exercice

La collecte de l'historique complet des trajets n'est licite que si elle répond à une **finalité déterminée, explicite et légitime**, et si elle est strictement nécessaire à la poursuite de cette finalité. L'employeur doit démontrer que la collecte est indispensable, par exemple pour la gestion du parc automobile, la sécurité des biens, la facturation ou la prévention d'abus dûment constatés.

La **surveillance généralisée** ou permanente à des fins de contrôle du comportement ou de la performance du salarié est interdite, sauf justification impérieuse, documentée et proportionnée. Toute collecte doit faire l'objet d'une **information préalable**, claire et complète du salarié, précisant la nature des données collectées, la finalité, la durée de conservation et les droits afférents.

L'employeur doit également consulter la **délégation du personnel** conformément à l'RGPD (Règlement UE 2016/679) et loi du 1er août 2018, ou, à défaut, informer individuellement les salariés avant la mise en place du dispositif.

Modalités pratiques

Avant toute mise en œuvre, l'employeur doit réaliser une **analyse d'impact** relative à la protection des données (AIPD) si le traitement est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des salariés (article 35 du RGPD, applicable via la loi du 1er août 2018). Le dispositif technique utilisé (boîtier GPS, application embarquée, etc.) doit limiter la collecte aux seules données strictement nécessaires à la finalité poursuivie.

L'accès aux historiques doit être restreint aux personnes habilitées et faire l'objet de mesures de sécurité appropriées. La durée de conservation des historiques doit être déterminée en fonction de la finalité, sans excéder ce qui est strictement nécessaire (article 5 du RGPD, article 4 de la loi du 1er août 2018).

En cas d'utilisation du véhicule à des fins privées, l'employeur doit prévoir une fonctionnalité de **désactivation de la géolocalisation**, afin de respecter la vie privée du salarié (RGPD et L.261-2 du Code du travail).

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier des dispositifs permettant la collecte ponctuelle ou anonymisée des données, plutôt qu'un suivi exhaustif et permanent. L'employeur doit documenter l'ensemble des mesures prises pour garantir la proportionnalité et la sécurité du traitement, notamment dans le **registre des activités de traitement** (article 30 du RGPD).

Toute modification substantielle du dispositif doit faire l'objet d'une nouvelle information auprès des salariés et, le cas échéant, d'une nouvelle consultation de la **délégation du personnel**. L'employeur doit répondre sans délai à toute demande d'accès, de rectification ou d'opposition formulée par un salarié (articles 15 à 21 du RGPD, article 13 de la loi du 1er août 2018).

Il est essentiel de garantir l'**égalité de traitement** entre les salariés et d'assurer la traçabilité des accès aux **données collectées**, conformément aux principes de loyauté et de transparence. La duree de conservation legale des donnees GPS est strictement encadree par la CNPD.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 1er août 2018	Relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	, notamment :
Lignes directrices de la CNPD	Sur la géolocalisation des salariés (dernière version applicable en 2025)
Jurisprudence nationale	Sur la proportionnalité et la transparence des dispositifs de surveillance

La collecte systématique et permanente de l'historique des trajets expose l'employeur à des **sanctions administratives et judiciaires** en cas de non-respect des principes de proportionnalité, de transparence et de respect de la **vie privée**. Il est impératif de limiter la collecte aux stricts besoins opérationnels, de consulter la délégation du personnel et de documenter rigoureusement la démarche.

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.