La géolocalisation des salariés est-elle autorisée au Luxembourg et sous quelles conditions ?

Réponse courte

La géolocalisation des salariés est autorisée au Luxembourg uniquement pour des **finalités légitimes** et strictement nécessaires, telles que la sécurité, la protection des biens ou l'organisation du travail. Elle constitue un traitement de données à des fins de **surveillance des salariés** au sens de l'article L.261-1 du Code du travail, soumis à une information préalable de la **délégation du personnel** et à une information individuelle écrite de chaque salarié.

La collecte des données de localisation est interdite en dehors du **temps de travail**, sauf obligation légale spécifique. La CNPD recommande une durée de conservation maximale de **1 an** après la fin de la période de référence pour les données de pointage. Le dispositif doit respecter le principe de **proportionnalité** et être désactivé hors heures de travail. Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à des amendes pouvant atteindre 20 millions EUR ou 4 % du chiffre d'affaires mondial.

Définition

La **géolocalisation** est un traitement automatisé permettant de localiser un salarié via un dispositif embarqué (véhicule, smartphone, terminal). Elle constitue un traitement de données personnelles soumis au Code du travail luxembourgeois et au RGPD.

Ce traitement est considéré comme une mesure de **surveillance** au sens de l'article L.261-1, soumis aux obligations d'information, et fait l'objet d'un encadrement strict par la CNPD, qui impose notamment la désactivation du dispositif hors temps de travail et la limitation de la finalité au seul contrôle du temps de travail.

Questions fréquentes

Combien de temps conserver les données de géolocalisation ?

La CNPD recommande une durée maximale de 1 an après la fin de la période de référence pour les données de pointage. L'employeur doit définir une durée précise, justifiée par la finalité, et l'inscrire dans son registre des activités de traitement.

La géolocalisation des salariés est-elle autorisée au Luxembourg ?

Oui, mais uniquement pour des finalités légitimes et strictement nécessaires : sécurité, protection des biens, organisation du travail. L'article L.261-1 du Code du travail soumet ce traitement à une information préalable de la délégation du personnel et à une information individuelle écrite.

La géolocalisation peut-elle fonctionner hors temps de travail ?

Non, la collecte de données de localisation est interdite en dehors du temps de travail, sauf obligation légale spécifique. La CNPD impose la désactivation automatique du dispositif hors heures de travail pour garantir la proportionnalité et le respect de la vie privée.

Quelles finalités légitimes pour la géolocalisation ?

Les finalités admissibles sont la sécurité, la protection des biens, l'organisation du travail et l'optimisation des tournées. La géolocalisation ne peut servir à une surveillance continue des déplacements du salarié ni à des finalités autres que celles déclarées initialement.

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

Quelles sanctions en cas de violation des obligations RGPD ?

Les amendes peuvent atteindre 20 millions EUR ou 4 % du chiffre d'affaires mondial selon l'article 83 du RGPD. Une violation de données doit être notifiée à la CNPD dans les 72 heures. La nullité des preuves obtenues peut également être prononcée.

Une analyse d'impact est-elle obligatoire ?

Oui, une AIPD est obligatoire selon l'article 35 du RGPD si la géolocalisation implique une surveillance systématique des salariés. Elle doit documenter la nécessité, la proportionnalité, les risques pour les droits et libertés et les mesures techniques mises en place.

Conditions d’exercice

La mise en place de la géolocalisation requiert le respect de conditions cumulatives.

Critère	Détail
Finalité légitime	Sécurité, protection des biens, organisation du travail, optimisation des tournées
Proportionnalité	Le dispositif ne doit pas aller au-delà de ce qui est strictement nécessaire
Information préalable	Information individuelle et collective obligatoire (art. L.261-1)
Consultation délégation	Information préalable de la délégation du personnel ou de l'ITM à défaut
AIPD obligatoire	Si surveillance systématique des salariés (RGPD art. 35)
Désactivation hors travail	Le dispositif doit être inactif en dehors du temps de travail

Modalités pratiques

La mise en oeuvre suit un processus structuré.

Étape	Détail
Analyse de nécessité	Documenter la nécessité et la proportionnalité du dispositif
Analyse d'impact	Réaliser une AIPD si surveillance systématique
Information délégation	Transmettre une description détaillée à la délégation du personnel
Information individuelle	Informer chaque salarié par écrit de la finalité, des données collectées et de la durée de conservation
Mesures techniques	Mettre en place la désactivation automatique hors heures de travail
Registre des traitements	Inscrire le traitement dans le registre des activités de traitement (RGPD art. 30)

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

Pratiques et recommandations

Privilégier les solutions techniques les moins intrusives, comme une obligation de pointage classique, et limiter la collecte aux seules données strictement nécessaires.

Désactiver systématiquement le dispositif en dehors du temps de travail, conformément aux recommandations de la CNPD.

Former les personnes ayant accès aux données de géolocalisation aux obligations de confidentialité.

Effectuer des audits réguliers du dispositif pour vérifier sa conformité continue.

Prévoir une procédure de réponse rapide en cas de violation de données, avec notification à la CNPD dans les 72 heures.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.261-1	Traitement de données à des fins de surveillance des salariés
Art. L.414-9	Codécision dans les entreprises de 150+ salariés
RGPD art. 5, 6	Principes de licéité, finalité, proportionnalité
RGPD art. 33	Notification de violation de données à la CNPD dans les 72 heures
RGPD art. 35	Analyse d'impact obligatoire si risque élevé
RGPD art. 83	Amendes jusqu'à 20 millions EUR ou 4 % du CA mondial

La CNPD impose que la géolocalisation soit limitée au contrôle du temps de travail et ne serve pas à une surveillance continue des déplacements du salarié. Toute utilisation détournée expose l'employeur à des sanctions administratives et à la nullité des preuves obtenues.

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.