Quelles sont les règles d'utilisation d'un système de géolocalisation pour le contrôle du temps de travail ?

Réponse courte

L'utilisation d'un système de **géolocalisation** pour le contrôle du temps de travail constitue un traitement de données à des fins de surveillance au sens de l'article L.261-1 du Code du travail. L'employeur doit démontrer la **nécessité** et la proportionnalité du dispositif, informer préalablement la **délégation du personnel** et chaque salarié individuellement, et réaliser une analyse d'impact si le traitement génère un risque élevé pour les droits des salariés.

La CNPD impose la **désactivation** obligatoire du dispositif en dehors du temps de travail et la limitation de la finalité au seul contrôle du temps de travail. Les données de localisation doivent être conservées conformément à la recommandation CNPD (1 an maximum après la période de référence). Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à des **amendes** pouvant atteindre 20 millions EUR ou 4 % du chiffre d'affaires mondial, ainsi qu'à des sanctions pénales prévues par le Code du travail.

Définition

Un système de **géolocalisation** pour le contrôle du temps de travail est un dispositif technique permettant de collecter et traiter les données de localisation d'un salarié via un équipement fixe ou mobile. Ce traitement constitue une surveillance au sens de l'article L.261-1.

La géolocalisation des salariés à des fins de contrôle du temps de travail se distingue de la géolocalisation à des fins de sécurité ou de gestion de flotte. Chaque **finalité** doit être documentée séparément et ne peut être détournée.

Questions fréquentes

Combien de temps conserver les données de localisation ?

La CNPD recommande une durée maximale d'un an après la fin de la période de référence pour les données de pointage. Une conservation au-delà nécessite une justification spécifique, par exemple en cas de contentieux en cours impliquant le salarié concerné.

Comment encadrer la géolocalisation pour le contrôle du temps ?

L'employeur doit démontrer la nécessité et la proportionnalité du dispositif, informer préalablement la délégation du personnel et chaque salarié individuellement selon l'article L.261-1, et réaliser une analyse d'impact si le traitement génère un risque élevé pour les droits des salariés.

Faut-il une AIPD pour la géolocalisation ?

Oui, l'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 et les mesures techniques mises en place pour respecter les droits des salariés concernés.

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

La géolocalisation doit-elle être désactivée hors travail ?

Oui, la CNPD impose la désactivation obligatoire du dispositif en dehors du temps de travail. Cette désactivation doit être automatique et sans possibilité de réactivation par le salarié. La limitation de la finalité au seul contrôle du temps de travail est également imposée.

Quelles mesures techniques mettre en place ?

Les mesures incluent la désactivation automatique hors heures de travail, la limitation d'accès aux personnes habilitées, la traçabilité des consultations, la formation à la confidentialité, et une procédure d'exercice des droits permettant aux salariés de demander accès et rectification.

Quelles sanctions en cas de non-respect des règles ?

Les amendes peuvent atteindre 20 millions EUR ou 4 % du chiffre d'affaires mondial selon l'article 83 du RGPD. Des sanctions pénales prévues par le Code du travail s'ajoutent. Les preuves obtenues illégalement peuvent être déclarées irrecevables devant le tribunal du travail.

Conditions d’exercice

Les conditions d'utilisation sont cumulatives et strictes.

Critère	Détail
Nécessité	La géolocalisation doit être le seul moyen d'atteindre l'objectif de contrôle
Proportionnalité	Le dispositif ne doit pas aller au-delà du nécessaire
Information préalable	Délégation du personnel et chaque salarié individuellement (art. L.261-1)
AIPD	Obligatoire si surveillance systématique (RGPD art. 35)
Désactivation hors travail	Le dispositif doit être inactif en dehors du temps de travail
Limitation de la finalité	Les données ne peuvent servir qu'au contrôle du temps de travail

Modalités pratiques

La mise en oeuvre suit un processus structuré.

Étape	Détail
Justification de la nécessité	Documenter pourquoi la géolocalisation est indispensable
Analyse d'impact	Réaliser une AIPD si surveillance systématique
Information délégation	Transmettre le dossier complet à la délégation (finalité, données, durée, mesures)
Information individuelle	Remettre à chaque salarié un document écrit complet
Mesures techniques	Désactivation hors heures, limitation d'accès, traçabilité des consultations
Procédure d'exercice des droits	Mettre en place un canal pour les demandes d'accès et de rectification

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

Pratiques et recommandations

Documenter la nécessité et la proportionnalité du dispositif, en s'appuyant sur la base légale du pointage de la collecte, dans un dossier accessible à la CNPD et à l'ITM.

Désactiver automatiquement la géolocalisation en dehors du temps de travail, sans possibilité de réactivation par le salarié.

Limiter strictement l'accès aux données de localisation aux seules personnes habilitées et former ces personnes à la confidentialité.

Réévaluer annuellement la nécessité du dispositif et adapter les modalités en fonction de l'évolution des activités.

Prévoir une procédure de notification à la CNPD dans les 72 heures en cas de violation de données personnelles.

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 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

Le non-respect de l'obligation de désactivation hors temps de travail constitue une atteinte à la vie privée du salarié susceptible d'entraîner des sanctions administratives de la CNPD et des dommages-intérêts au profit du salarié devant le tribunal du travail.

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.