Le salarié peut-il désactiver la géolocalisation sans être sanctionné ?

Réponse courte

La réponse dépend de la **conformité du dispositif** aux exigences légales. Si la géolocalisation a été mise en place dans le respect des obligations d'information préalable (article L.261-1 du Code du travail), de consultation de la délégation du personnel et de proportionnalité, la désactivation non autorisée peut constituer une **faute disciplinaire**. En revanche, si le dispositif est illicite ou disproportionné, le salarié peut légitimement le désactiver sans encourir de sanction.

La CNPD exige que la géolocalisation soit **strictement limitée** au contrôle du temps de travail, qu'elle ne permette pas une surveillance continue et qu'elle soit **désactivée hors heures** de travail. L'employeur doit prouver le respect de ces conditions avant toute mesure disciplinaire. Un dispositif de géolocalisation activé en permanence, y compris pendant les pauses et les déplacements privés, est considéré comme disproportionné.

Définition

La **géolocalisation** désigne tout système permettant de localiser un salarié via un dispositif électronique installé sur un véhicule, un téléphone professionnel ou un équipement de travail. Elle constitue un traitement de données à caractère personnel soumis à des règles strictes en matière de protection de la vie privée.

Au Luxembourg, la géolocalisation des salariés est considérée comme une mesure **intrusive**, justifiée uniquement par des motifs légitimes et proportionnés tels que la sécurité des biens ou le contrôle du temps de travail pour les salariés itinérants, à l'exclusion de toute surveillance généralisée.

Questions fréquentes

Le salarié peut-il désactiver la géolocalisation sans sanction ?

La réponse dépend de la conformité du dispositif. Si la géolocalisation respecte les obligations légales d'information et de proportionnalité, la désactivation peut constituer une faute disciplinaire. Si le dispositif est illicite ou disproportionné, le salarié peut légitimement le désactiver sans encourir de sanction.

Quand un dispositif de géolocalisation est-il disproportionné ?

Un dispositif activé en permanence, y compris pendant les pauses et les déplacements privés, est considéré comme disproportionné par la CNPD. La géolocalisation doit être strictement limitée au contrôle du temps de travail et désactivée hors heures de travail pour respecter la vie privée.

Quel recours pour le salarié sanctionné injustement ?

Le salarié peut contester la sanction devant le tribunal du travail, qui appréciera la licéité du dispositif. Une saisine de la CNPD est également possible. L'employeur s'expose alors à des sanctions administratives et à l'annulation de la mesure disciplinaire prononcée.

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

Quelle procédure disciplinaire respecter ?

L'employeur doit respecter la procédure prévue par le Code du travail : entretien préalable, notification écrite motivée, proportionnalité de la sanction. Un audit de conformité du dispositif doit être conduit avant toute sanction pour s'assurer du respect des recommandations CNPD et de l'article L.261-1.

Quelles vérifications avant de sanctionner une désactivation ?

L'employeur doit vérifier que le salarié a reçu une information écrite complète, que la délégation a été consultée, que la géolocalisation est le seul moyen d'atteindre l'objectif et que le système se désactive automatiquement hors heures de travail avant toute sanction.

Un dysfonctionnement technique peut-il être sanctionné ?

Non, l'employeur doit distinguer clairement les situations de dysfonctionnement technique ou d'oubli, qui ne constituent pas une faute disciplinaire, des désactivations volontaires et injustifiées. Une procédure disciplinaire doit reposer sur des faits matériellement établis et documentés.

Conditions d’exercice

La licéité de la géolocalisation et, par conséquent, la possibilité de sanctionner sa désactivation, dépendent du respect de conditions cumulatives.

Condition	Exigence
Finalité légitime	Le dispositif doit répondre à un objectif précis (sécurité des biens, gestion des interventions, contrôle du temps de travail pour salariés itinérants)
Proportionnalité	Aucun autre moyen moins intrusif ne doit être disponible pour atteindre le même objectif
Information préalable	Le salarié doit avoir été informé individuellement et par écrit, conformément à l'article L.261-1
Consultation	La délégation du personnel doit avoir été consultée avant la mise en place
Désactivation hors heures	La géolocalisation doit être désactivée en dehors des heures de travail (recommandation CNPD)
Absence de surveillance continue	Le dispositif ne doit pas permettre un suivi en temps réel permanent du salarié

Modalités pratiques

Avant toute sanction liée à la désactivation, l'employeur doit vérifier la conformité de son dispositif.

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

Vérification	Détail
Information du salarié	Vérifier que le salarié a reçu une information écrite complète sur la finalité, les modalités et ses droits
Consultation de la délégation	Vérifier que la consultation a eu lieu avant la mise en place du dispositif
Proportionnalité	S'assurer que la géolocalisation est le seul moyen d'atteindre l'objectif poursuivi
Désactivation automatique	Vérifier que le système se désactive automatiquement hors heures de travail
Procédure disciplinaire	Respecter la procédure disciplinaire prévue par le Code du travail (entretien préalable, notification écrite)

Pratiques et recommandations

Prévoir des plages de désactivation automatique lorsque la géolocalisation n'est pas justifiée, notamment pendant les pauses, les déplacements privés et en dehors des heures de travail.

Documenter précisément la finalité et la nécessité du recours à la géolocalisation pour pouvoir justifier le dispositif en cas de contestation devant le tribunal du travail.

Mettre à disposition des salariés une notice d'information détaillée sur leurs droits et les modalités d'utilisation du dispositif.

Distinguer clairement les situations de dysfonctionnement technique ou d'oubli, qui ne constituent pas une faute disciplinaire, des désactivations volontaires et injustifiées.

Procéder à un audit de conformité avant toute sanction disciplinaire pour s'assurer que le dispositif respecte les recommandations de la CNPD, les obligations d'information et les dispositions de l'article L.261-1 du Code du travail.

Cadre juridique

Les principales dispositions applicables sont les suivantes.

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

Référence	Objet
Article L.261-1 du Code du travail	Information préalable obligatoire sur les dispositifs de surveillance
Article L.414-9 du Code du travail	Codécision avec la délégation du personnel (entreprises de 150 salariés et plus)
Loi du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel
RGPD (Règlement UE 2016/679)	Principes de proportionnalité, de finalité et de minimisation des données
Recommandations CNPD	Géolocalisation limitée au temps de travail, désactivation hors heures, interdiction de surveillance continue

Toute sanction disciplinaire prononcée pour désactivation d'un dispositif de géolocalisation non conforme aux exigences légales expose l'employeur à une contestation devant le tribunal du travail et à des sanctions de la CNPD. L'employeur doit pouvoir démontrer la licéité et la proportionnalité du dispositif avant d'engager une procédure disciplinaire.

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.