

# 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.

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

Vérification	Détail
<b>Information du salarié</b>	Vérifier que le salarié a reçu une information écrite complète sur la finalité, les modalités et ses droits
<b>Consultation de la délégation</b>	Vérifier que la consultation a eu lieu avant la mise en place du dispositif
<b>Proportionnalité</b>	S'assurer que la géolocalisation est le seul moyen d'atteindre l'objectif poursuivi
<b>Désactivation automatique</b>	Vérifier que le système se désactive automatiquement hors heures de travail
<b>Procédure disciplinaire</b>	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.

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