Le contrat de travail peut-il imposer un suivi électronique de l'activité quotidienne du salarié ?

Réponse courte

Le **contrat de travail** peut prévoir un **suivi électronique** de l'activité quotidienne du salarié, mais uniquement si ce suivi est **justifié par la nature de la tâche** à accomplir ou par des **nécessités spécifiques** de l'organisation du travail, et s'il respecte le **principe de proportionnalité**. L'employeur doit informer **individuellement et préalablement** chaque salarié, idéalement par écrit dans le contrat ou par avenant, sur la nature, la finalité et les modalités du dispositif.

La mise en place du suivi électronique nécessite la **consultation préalable** de la **délégation du personnel** et, en cas de traitement de données à risque, la réalisation d'une **analyse d'impact** relative à la protection des données. Le dispositif doit garantir l'**égalité de traitement**, la **sécurité** et la **confidentialité** des données, et ne pas porter une atteinte excessive à la **vie privée** du salarié.

Définition

Le **suivi électronique de l'activité quotidienne** du salarié désigne l'utilisation de **dispositifs technologiques** permettant de collecter, enregistrer, analyser ou contrôler, de manière automatisée, les données relatives à la **présence**, aux **déplacements**, à la **productivité** ou à l'**utilisation des outils informatiques** par le salarié dans le cadre professionnel. Ce suivi inclut, par exemple, la **géolocalisation**, la **surveillance des connexions informatiques**, la **mesure du temps de travail** ou l'**enregistrement des communications électroniques**.

Ce type de dispositif vise à répondre à des besoins **organisationnels**, **sécuritaires** ou **économiques** de l'employeur, tout en impliquant un **traitement de données à caractère personnel** relevant d'un encadrement juridique strict.

Questions fréquentes

Le contrat de travail peut-il prévoir un suivi électronique de l'activité du salarié au Luxembourg ?

Oui, le contrat de travail peut prévoir un suivi électronique de l'activité quotidienne du salarié, mais uniquement si ce suivi est justifié par la nature de la tâche à accomplir ou par des nécessités spécifiques de l'organisation du travail, et s'il respecte le principe de proportionnalité.

Que risque l'employeur en cas de non-respect des règles sur le suivi électronique ?

L'absence d'information préalable, le non-respect du principe de proportionnalité ou l'absence de consultation de la délégation du personnel exposent l'employeur à des sanctions administratives, civiles et pénales, ainsi qu'à la nullité des preuves obtenues par ce moyen dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

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

Quelles sont les obligations de l'employeur avant de mettre en place un suivi électronique ?

L'employeur doit informer individuellement et préalablement chaque salarié par écrit sur la nature, la finalité et les modalités du dispositif, consulter la délégation du personnel conformément à l'article L.414-9 du Code du travail, et réaliser une analyse d'impact si le traitement présente un risque élevé pour les données personnelles.

Quels types d'activités peuvent faire l'objet d'un suivi électronique au travail ?

Le suivi électronique peut porter sur la présence, les déplacements, la productivité ou l'utilisation des outils informatiques par le salarié. Cela inclut par exemple la géolocalisation, la surveillance des connexions informatiques, la mesure du temps de travail ou l'enregistrement des communications électroniques.

Conditions d’exercice

L'employeur ne peut instaurer un suivi électronique que si la mesure est **justifiée par la nature de la tâche** à accomplir ou par des **nécessités spécifiques** de l'organisation du travail. Le recours à un tel dispositif doit respecter le **principe de proportionnalité**, c'est-à-dire que le suivi doit être **strictement nécessaire** à la finalité poursuivie et ne pas porter une **atteinte excessive** à la vie privée du salarié.

L'employeur doit également garantir l'**égalité de traitement** entre les salariés et veiller à ce que le dispositif ne soit pas utilisé à des **fins discriminatoires**. Toute décision d'instauration d'un suivi électronique doit être encadrée par une **intervention humaine effective**, notamment lors de l'analyse des données collectées.

Modalités pratiques

Avant toute mise en œuvre, l'employeur doit informer **individuellement et préalablement** chaque salarié concerné, de façon claire et complète, sur la **nature**, la **finalité**, la **durée**, les **modalités de fonctionnement** du dispositif, ainsi que sur les droits d'**accès**, de **rectification** et d'**opposition**. Cette information doit être **formalisée par écrit**, idéalement dans le **contrat de travail** ou par **avenant**.

La **consultation préalable** de la **délégation du personnel** est obligatoire, conformément à l'article **L.414-9** du Code du travail. À défaut de délégation, l'information doit être transmise directement aux salariés. Lorsque le dispositif implique un traitement de données à caractère personnel, une **analyse d'impact** relative à la protection des données (**AIPD**) est requise si le traitement présente un **risque élevé** pour les droits et libertés des personnes concernées (article **35 du RGPD**). Une déclaration ou une notification préalable à la **Commission nationale pour la protection des données** (**CNPD**) peut également être nécessaire.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de limiter le suivi électronique à ce qui est **strictement nécessaire** à la finalité poursuivie, en privilégiant des dispositifs **proportionnés** et **non intrusifs**. L'employeur doit veiller à ce que la collecte et le traitement des données soient **adéquats**, **pertinents** et **non excessifs** au regard des objectifs poursuivis.

La **durée de conservation** des données doit être limitée conformément au principe de **minimisation**. Toute utilisation du suivi à des **fins disciplinaires** doit être **expressément prévue** et portée à la connaissance du salarié. L'employeur doit garantir la **sécurité** et la **confidentialité** des données collectées, en mettant en place des **mesures**

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

techniques et **organisationnelles** appropriées. Il est conseillé de **documenter** l'ensemble des démarches et décisions relatives à la mise en place du dispositif afin d'assurer la **traçabilité** et la **conformité**.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois** :
  - Article **L.261-1** et suivants (protection de la vie privée au travail)
  - Article **L.414-9** (consultation de la délégation du personnel)
  - Article **L.225-1** (égalité de traitement)
- **Règlement (UE) 2016/679** (RGPD), applicable au Luxembourg :
  - Article **35** (analyse d'impact relative à la protection des données)
- Décisions et recommandations de la **CNPD**

L'absence d'**information préalable**, le non-respect du **principe de proportionnalité** ou l'absence de **consultation** de la délégation du personnel exposent l'employeur à des **sanctions administratives**, **civiles** et **pénales**, ainsi qu'à la **nullité des preuves** obtenues par ce moyen dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou contentieuse.

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.