

Est-ce que les salariés peuvent utiliser d'autres logiciels que ceux fournis par l'employeur ?

Réponse courte

Le salarié est tenu d'utiliser exclusivement les logiciels fournis par l'employeur si cette obligation est prévue dans le contrat de travail, le règlement intérieur ou une charte informatique communiquée au salarié. À défaut de stipulation expresse, l'employeur peut imposer cette exclusivité par note de service, dans le respect de son pouvoir de direction et sous réserve de ne pas porter atteinte aux droits fondamentaux du salarié.

Toute utilisation de logiciels non fournis par l'employeur nécessite une autorisation préalable, expresse et écrite de ce dernier. En cas de non-respect, le salarié s'expose à des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave en cas de risque pour la sécurité informatique ou la confidentialité des données.

Définition

L'obligation pour le salarié d'utiliser exclusivement les logiciels fournis par l'employeur découle du pouvoir de direction de ce dernier, tel que reconnu par le Code du travail luxembourgeois. Cette obligation vise à garantir la sécurité, la conformité et la traçabilité des outils informatiques utilisés dans l'entreprise. Elle s'applique à tous les logiciels mis à disposition pour l'exécution des tâches professionnelles, qu'ils soient installés sur les équipements de l'entreprise ou accessibles via des solutions cloud.

Le respect de cette obligation contribue à la protection des données, à la prévention des risques informatiques et à l'encadrement des usages numériques dans le cadre professionnel. Elle s'inscrit dans le respect du contrat de travail, des règlements internes et des politiques informatiques de l'employeur.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il informer ses salariés des logiciels autorisés ?

L'employeur doit formaliser par écrit la liste des logiciels autorisés et les interdictions dans une charte informatique, un règlement intérieur ou une note de service, et la remettre au salarié contre accusé de réception.

L'employeur peut-il imposer l'exclusivité des logiciels sans clause contractuelle ?

Oui, l'employeur peut imposer cette exclusivité par note de service dans le cadre de son pouvoir de direction, même sans clause contractuelle expresse, sous réserve de respecter les droits fondamentaux du salarié et le principe d'égalité de traitement.

Le salarié peut-il utiliser ses propres logiciels au travail au Luxembourg ?

Non, le salarié doit utiliser exclusivement les logiciels fournis par l'employeur si cette obligation est prévue dans le contrat de travail, le règlement intérieur ou une charte informatique. Toute utilisation de logiciels personnels nécessite une autorisation préalable, expresse et écrite de l'employeur.

Quelles sont les sanctions en cas d'utilisation de logiciels non autorisés par l'employeur ?

Le salarié s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave, notamment en cas de risque pour la sécurité informatique ou la confidentialité des données de l'entreprise.

Conditions d'exercice

L'exclusivité d'utilisation des logiciels fournis par l'employeur doit être prévue explicitement dans le contrat de travail, le règlement intérieur ou une charte informatique communiquée au salarié. À défaut de stipulation expresse, l'employeur peut imposer cette exclusivité par note de service, dans le respect de son pouvoir d'organisation et sous réserve de ne pas porter atteinte aux droits fondamentaux du salarié, notamment en matière de vie privée et de protection des données personnelles.

Toute dérogation à cette exclusivité nécessite une autorisation préalable, expresse et écrite de l'employeur. L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée dans l'application de ces règles, conformément à l'article [L.241-1](#) du Code du travail.

Modalités pratiques

L'employeur doit informer clairement le salarié de la liste des logiciels autorisés et des interdictions relatives à l'installation ou à l'utilisation de logiciels tiers. Cette information doit être formalisée dans une charte informatique, un règlement intérieur ou une note de service, et remise contre accusé de réception.

L'employeur est responsable de la mise à disposition, de la maintenance et de la mise à jour des logiciels nécessaires à l'exécution du travail. Le salarié doit s'abstenir d'installer ou d'utiliser des logiciels non autorisés, même s'ils sont gratuits ou réputés améliorer la productivité, sauf accord exprès de l'employeur. En cas de non-respect, des mesures disciplinaires peuvent être engagées, pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave en cas de risque avéré pour la sécurité informatique ou la confidentialité des données.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de formaliser par écrit la politique d'utilisation des logiciels, d'en assurer la diffusion effective et de recueillir l'accusé de réception du salarié. Une sensibilisation régulière aux risques liés à l'utilisation de logiciels non autorisés (malwares, failles de sécurité, non-conformité aux licences) est conseillée.

Le salarié doit solliciter l'accord écrit de l'employeur avant toute utilisation d'un logiciel non fourni, même à des fins professionnelles. L'employeur doit veiller à ce que les logiciels fournis soient adaptés aux besoins du poste, conformes aux exigences légales en matière de licences et de sécurité, et que leur utilisation respecte la protection des données personnelles.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**

- Article [L.121-6](#) : pouvoir de direction de l'employeur, détermination des outils de travail.
- Article [L.124-2](#) : obligations du salarié, respect des instructions de l'employeur.
- Article [L.241-1](#) : principe d'égalité de traitement entre salariés.
- Article [L.261-1](#) et suivants : protection des données à caractère personnel dans le cadre de la relation de travail.
- Article [L.313-1](#) et suivants : règlement intérieur et notes de service.

- **Autres textes et recommandations :**

- Recommandations de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD) sur l'utilisation des outils informatiques et la sécurité des données.
- Jurisprudence nationale relative à la légitimité de l'employeur à restreindre l'utilisation des logiciels aux seuls outils fournis, sous réserve de justification objective.

L'employeur doit veiller à la clarté, à la diffusion effective et à la traçabilité des règles relatives à l'utilisation des logiciels professionnels afin de prévenir tout litige disciplinaire ou contentieux lié à la sécurité informatique et à la protection des données.

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.