

# L'employeur peut-il surveiller les horaires via des outils collaboratifs ?

## Réponse courte

L'employeur peut **surveiller** les horaires via des outils collaboratifs au Luxembourg, à condition de poursuivre un objectif légitime (gestion du temps de travail, sécurité, organisation du service) et de respecter les principes de **proportionnalité**, de transparence et de minimisation des données.

La surveillance doit être précédée d'une information individuelle et préalable des salariés sur ses modalités et finalités, ainsi que d'une **consultation** obligatoire de la délégation du personnel. Le traitement des données doit respecter le RGPD, la loi luxembourgeoise sur la protection des données et être formalisé dans un document interne. L'absence d'information préalable ou de consultation rend la surveillance illicite et expose l'employeur à des sanctions ainsi qu'à l'inopposabilité des preuves recueillies en cas de litige.

## Définition

La **surveillance des horaires** via des outils collaboratifs désigne l'utilisation par l'employeur de logiciels ou plateformes numériques (messageries internes, agendas partagés, applications de gestion de projet, etc.) pour collecter, consulter ou exploiter des données relatives aux heures de **connexion**, de **déconnexion** ou d'activité des salariés.

Cette surveillance vise à contrôler le respect des **horaires contractuels**, la durée effective du travail ou la présence des salariés sur leur poste, dans le cadre de l'organisation du temps de travail.

Elle implique le traitement de **données à caractère personnel** et soulève des enjeux de respect de la **vie privée**, de transparence et de **proportionnalité**.

## Questions fréquentes

### L'employeur peut-il analyser le contenu des messages collaboratifs ?

Non, sauf justification particulière. L'employeur doit s'abstenir de toute surveillance indirecte ou détournée, telle que l'analyse des contenus de messages ou des échanges personnels. Seul le respect strict des garanties légales et la proportionnalité permettent ce type de contrôle.

### L'employeur peut-il surveiller les horaires via des outils collaboratifs ?

Oui, à condition de poursuivre un objectif légitime (gestion du temps de travail, sécurité, organisation du service) et de respecter les principes de proportionnalité, de transparence et de minimisation des données conformément au RGPD et à l'article L.261-1.

### Que risque l'employeur sans information ou consultation préalables ?

L'absence d'information préalable des salariés ou de consultation de la délégation rend la surveillance illicite. L'employeur s'expose à des sanctions administratives, civiles ou pénales, ainsi qu'à l'inopposabilité des preuves issues de la surveillance en cas de litige.

### Quelles données peuvent être collectées via les outils collaboratifs ?

Les données relatives aux heures de connexion, déconnexion ou activité, aux fins de contrôler le respect des horaires contractuels, la durée effective du travail ou la présence. La collecte doit être strictement limitée à la finalité poursuivie et proportionnée.

### Quelles formalités préalables à la surveillance via outils collaboratifs ?

La surveillance doit être précédée d'une information individuelle et préalable des salariés sur ses modalités et finalités, ainsi que d'une consultation obligatoire de la délégation du personnel. Le traitement doit respecter le RGPD, la loi du 1er août 2018 et être formalisé.

### Une analyse d'impact RGPD est-elle requise ?

Une AIPD (analyse d'impact relative à la protection des données) doit être réalisée lorsque la surveillance est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des salariés, conformément à l'article 35 du RGPD. Toute demande d'accès doit être traitée dans les délais.

## Conditions d'exercice

Les conditions de mise en place d'une surveillance des horaires via des outils collaboratifs sont synthétisées ci-dessous :

Condition	Portée
Objectif légitime	Gestion du temps de travail, sécurité des systèmes, organisation du service
Proportionnalité	Mesure strictement adaptée à la finalité poursuivie
Minimisation	Limitation de la collecte au strict nécessaire
Information individuelle	Préalable, article <u>L.261-1</u> du Code du travail
Consultation	Délégation du personnel, obligatoire avant mise en place
Conformité RGPD	Respect du RGPD et de la loi du 1er août 2018

## Modalités pratiques

Les modalités pratiques de surveillance des horaires via des outils collaboratifs sont résumées ci-dessous :

Aspect	Règle pratique
Formalisation	Document interne (règlement, note de service, politique dédiée)
Contenu	Outils utilisés, nature des données, accès, conservation, droits
Information salariés	Claire, complète, accessible, modalités d'exercice des droits
Accès	Limité aux personnes habilitées, cadre de gestion du temps de travail
Durée de conservation	Strictement nécessaire, généralement quelques mois sauf contentieux
Traçabilité	Accès et opérations de traitement tracés, sécurité assurée

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier des outils collaboratifs permettant de **paramétrer la collecte** des données afin de limiter la surveillance aux seules plages horaires contractuelles.

L'employeur doit s'abstenir de toute **surveillance indirecte** ou détournée, telle que l'analyse des contenus de messages ou des échanges personnels, sauf justification particulière et respect des garanties légales.

La **transparence** et la traçabilité des opérations de surveillance sont essentielles pour prévenir tout contentieux et garantir le respect des droits des salariés.

Une **analyse d'impact** relative à la protection des données (AIPD) doit être réalisée lorsque la surveillance est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des salariés, conformément à l'article 35 du RGPD.

Toute demande d'**accès, de rectification ou d'opposition** formulée par un salarié doit être traitée dans les délais légaux, sous le contrôle éventuel de la CNPD.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Article <a href="#">L.261-1</a> du Code du travail	Information préalable des salariés sur la surveillance
Article <a href="#">L.414-3</a> du Code du travail	Consultation obligatoire de la délégation du personnel
Article <a href="#">L.414-2</a> (3) du Code du travail	Veille de la délégation au respect de l'égalité de traitement
Article <a href="#">L.121-6</a> du Code du travail	Modification substantielle du contrat et vie privée
RGPD, articles 5, 6, 13, 35	Principes, bases légales, information, AIPD
Loi du 1er août 2018	Protection des personnes et traitement des données
Avis et recommandations de la CNPD	Dispositifs de surveillance

L'absence d'information préalable des salariés ou de consultation de la délégation du personnel rend la surveillance illicite et expose l'employeur à des sanctions administratives, civiles ou pénales, ainsi qu'à l'inopposabilité des preuves issues de la surveillance en cas de litige.

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.