

Quelles données horaires peuvent être légalement collectées en télétravail ?

Réponse courte

Peuvent être légalement collectées en télétravail les données suivantes : les heures de début et de fin de la journée de travail, les heures de début et de fin des pauses obligatoires, les heures d'interruption ou d'absence pendant la journée de travail (si elles sont justifiées), ainsi que le volume d'heures supplémentaires effectuées avec mention des plages horaires concernées.

La collecte doit être strictement limitée à ce qui est nécessaire pour garantir le respect des obligations légales et conventionnelles en matière de temps de travail, de repos et de pauses. Elle doit se faire par des moyens proportionnés (feuilles de pointage électroniques, badgeage virtuel, déclarations sur l'honneur) et l'utilisation de dispositifs automatisés n'est licite que si elle est justifiée, proportionnée et portée à la connaissance du salarié.

L'accès à ces données doit être limité aux personnes habilitées, leur confidentialité garantie, et leur conservation ne doit pas excéder cinq ans sauf en cas de contentieux. Toute mise en place ou modification d'un dispositif de collecte doit faire l'objet d'une consultation de la délégation du personnel ou, à défaut, d'une information individuelle des salariés.

Définition

La collecte de données horaires en télétravail correspond à l'enregistrement, par l'employeur, des informations relatives aux heures de début et de fin de la prestation de travail, ainsi qu'aux pauses et interruptions, pour un salarié exerçant son activité professionnelle hors des locaux de l'entreprise, généralement à son domicile. Ces données sont considérées comme des données à caractère personnel dès lors qu'elles permettent d'identifier un salarié.

La collecte de telles données vise à garantir le respect de la durée légale du travail, des temps de repos et des pauses, conformément aux obligations de l'employeur. Elle s'inscrit dans le cadre du suivi du temps de travail, qui demeure obligatoire même en situation de télétravail.

Conditions d'exercice

L'employeur doit veiller au respect des dispositions relatives à la durée du travail, aux temps de repos et aux pauses, y compris pour les salariés en télétravail, conformément aux articles [L.211-1](#) à [L.211-30](#) du Code du travail. La collecte de données horaires doit être strictement limitée à ce qui est nécessaire pour garantir le respect de ces obligations légales et conventionnelles.

Toute collecte doit reposer sur une base légale, notamment l'exécution du contrat de travail et le respect des obligations légales de l'employeur en matière de temps de travail. L'égalité de traitement entre salariés en télétravail et salariés sur site doit être assurée, conformément à l'article [L.123-6](#) du Code du travail.

Modalités pratiques

En télétravail, l'employeur peut collecter les données suivantes :

- Heures de début et de fin de la journée de travail ;
- Heures de début et de fin des pauses obligatoires (pause de 11 heures consécutives par 24 heures, pause de 44 heures consécutives par semaine, pause de 30 minutes après 6 heures de travail) ;
- Heures d'interruption ou d'absence pendant la journée de travail, si elles sont justifiées par des motifs professionnels ou personnels ;
- Volume d'heures supplémentaires effectuées, avec mention des plages horaires concernées.

La collecte de ces données doit être réalisée par des moyens proportionnés, tels que des feuilles de pointage électroniques, des systèmes de badgeage virtuel ou des déclarations sur l'honneur. L'utilisation de dispositifs de surveillance automatisée ou de logiciels de suivi en temps réel n'est licite que si elle est justifiée par la nature de l'activité, proportionnée au but poursuivi et portée à la connaissance du salarié.

L'employeur doit garantir la traçabilité des traitements, assurer l'encadrement humain des dispositifs automatisés et limiter l'accès aux données aux seules personnes habilitées.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier la confiance et la responsabilisation du salarié en optant pour des systèmes déclaratifs, sauf nécessité particulière liée à la nature du poste ou à des exigences de sécurité. Toute collecte automatisée doit faire l'objet d'une information préalable claire et complète, conformément à l'article 41 de la loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

L'employeur doit limiter l'accès aux données horaires aux seules personnes habilitées et garantir leur confidentialité. La durée de conservation des données ne doit pas excéder cinq ans, conformément à l'article [L.211-29](#) du Code du travail, sauf en cas de contentieux. Il est également conseillé de consulter la délégation du personnel avant toute mise en place ou modification d'un dispositif de collecte.

Cadre juridique

La collecte des données horaires en télétravail est encadrée par les textes suivants :

- **Code du travail luxembourgeois :**
 - Articles L.211-1 à L.211-30 (durée du travail, contrôle, repos, pauses)
 - Article L.123-6 (égalité de traitement)
- **Loi du 1er août 2018** relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (notamment article 41)
- **Règlement (UE) 2016/679** (RGPD), applicable au Luxembourg
- Avis et recommandations de la **Commission nationale pour la protection des données (CNPD)**

L'employeur doit impérativement consulter la délégation du personnel ou, à défaut, informer individuellement les salariés avant toute mise en place ou modification d'un dispositif de collecte des données horaires en télétravail. Toute collecte doit être proportionnée, justifiée et encadrée humainement afin d'éviter toute surveillance généralisée ou intrusive.

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.