

# Quelles données horaires peuvent être légalement collectées en télétravail ?

## Réponse courte

Peuvent être légalement collectées en télétravail les **données horaires** suivantes : heures de début et de fin de la journée, pauses, interruptions ou absences justifiées, volume d'heures supplémentaires avec mention des plages concernées. La collecte doit être strictement limitée à ce qui est nécessaire pour garantir le respect des obligations légales en matière de durée du travail.

Elle doit se faire par des **moyens proportionnés** (feuilles de pointage électroniques, badgeage virtuel, déclarations sur l'honneur). L'utilisation de dispositifs automatisés n'est licite que si elle est justifiée, proportionnée et portée préalablement à la connaissance du salarié. L'accès aux données doit être limité aux personnes habilitées et leur confidentialité garantie. Toute mise en place doit faire l'objet d'une **information et consultation** de la délégation du personnel, voire d'une **codécision** dans les entreprises de 150 salariés et plus.

## 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 hors des locaux de l'entreprise. Ces données constituent des **données à caractère personnel** dès lors qu'elles permettent d'identifier un salarié, et leur traitement à des fins de surveillance est encadré par l'article L.261-1 du Code du travail.

La collecte 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, en application de la Convention du 20 octobre 2020 sur le télétravail (RGD du 22 janvier 2021).

## Questions fréquentes

### Comment garantir la confidentialité des données horaires ?

L'employeur doit limiter l'accès aux données aux seules personnes habilitées et garantir leur confidentialité. Une note interne ou charte télétravail formalise les finalités, destinataires, durée de conservation et droits des salariés (accès, rectification, opposition) selon le RGPD.

### Faut-il informer la délégation du personnel ?

Oui. L'employeur doit consulter la délégation avant toute mise en place ou modification d'un dispositif (L.414-3 §6). Dans les entreprises occupant au moins 150 salariés, la codécision s'applique pour les installations techniques de contrôle (L.414-9 point 1).

### Quelle durée de conservation des données horaires en télétravail ?

La durée de conservation doit être proportionnée à la finalité poursuivie, en application du principe de limitation prévu par le RGPD (article 5). À défaut de durée légale spécifique, il est généralement retenu un alignement sur la prescription des actions en paiement de salaire.

### Quelles données horaires peuvent être légalement collectées en télétravail ?

Les heures de début et de fin de journée, pauses, interruptions ou absences justifiées, et le volume d'heures supplémentaires avec mention des plages concernées. La collecte doit être strictement limitée à ce qui est nécessaire pour garantir le respect des obligations légales en durée du travail.

### Quelles sont les durées de référence pour vérifier les obligations ?

La durée légale est de 8h/jour et 40h/semaine (L.211-5), la durée maximale 10h/jour et 48h/semaine (L.211-12). Les repos sont de 11 heures consécutives par 24 heures (L.211-16 §3) et 44 heures consécutives sur 7 jours (L.231-11).

### Quels moyens de collecte sont autorisés pour les données horaires ?

Les feuilles de pointage électroniques, le badgeage virtuel et les déclarations sur l'honneur sont admis. L'utilisation de dispositifs automatisés n'est licite que si elle est justifiée, proportionnée et portée préalablement à la connaissance du salarié et de la délégation du personnel.

## Conditions d'exercice

Les conditions de collecte des données horaires en télétravail sont synthétisées ci-dessous :

Condition	Portée	Base légale
Durée légale	8 h/jour, 40 h/semaine	Article <a href="#">L.211-5</a>
Durée maximale	10 h/jour, 48 h/semaine	Article <a href="#">L.211-12</a>
Repos quotidien	11 heures consécutives par 24 heures	Article <a href="#">L.211-16</a> (3)
Repos hebdomadaire	44 heures consécutives sur 7 jours	Article <a href="#">L.231-11</a>
Pause après 6 heures	Temps de repos adapté à l'activité	Article <a href="#">L.211-16</a> (1)
Minimisation	Collecte limitée au strict nécessaire	Article 5 RGPD
Base légale du traitement	Exécution du contrat / obligations légales	Art. 6 §1 RGPD ; <a href="#">L.261-1</a>
Égalité de traitement	Entre télétravailleurs et salariés sur site	Convention 20 oct. 2020

## Modalités pratiques

Les modalités pratiques de collecte sont résumées ci-dessous :

Donnée à collecter	Règle applicable
Heures de début et fin	Journée de travail à enregistrer
Pauses	À tracer pour vérifier le respect du repos
Repos quotidien	11 heures consécutives par 24 heures
Repos hebdomadaire	44 heures consécutives sur 7 jours
Interruptions / absences	Si justifiées par motifs professionnels ou personnels
Heures supplémentaires	Volume et plages horaires concernées
Moyens de collecte autorisés	Pointage électronique, badgeage virtuel, déclarations sur l'honneur
Surveillance automatisée	Licite si justifiée, proportionnée, et information préalable du salarié + délégation
Information préalable	Description finalité, modalités, durée de conservation, destinataires

## 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 du salarié et des représentants du personnel, conformément à l'article L.261-1 du Code du travail (issu de la loi du 1er août 2018).

L'employeur doit limiter l'**accès aux données** horaires aux seules personnes habilitées et garantir leur **confidentialité**. La durée de conservation des données doit être proportionnée à la finalité poursuivie, en application du principe de limitation de la conservation prévu par le RGPD (article 5). À défaut de durée légale spécifique, il est généralement retenu un alignement sur la prescription des actions en paiement de salaire.

Il est conseillé de **consulter la délégation du personnel** avant toute mise en place ou modification d'un dispositif de collecte, conformément à l'article L.414-3 (6) du Code du travail. Dans les entreprises occupant **au moins 150 salariés**, l'introduction d'installations techniques de contrôle du comportement et des performances du salarié relève de la **codécision** entre l'employeur et la délégation du personnel (article L.414-9, point 1).

Il est également recommandé de formaliser la politique de collecte par une **note interne** ou une **charte télétravail** précisant les finalités, les destinataires, la durée de conservation et les droits des salariés (accès, rectification, opposition).

## Cadre juridique

Référence	Objet
Article <a href="#">L.211-5</a>	Durée légale du travail (8 h/jour, 40 h/semaine)
Article <a href="#">L.211-12</a>	Durée maximale (10 h/jour, 48 h/semaine)
Article <a href="#">L.211-16</a>	Temps de repos après 6 h et repos quotidien de 11 h
Article <a href="#">L.211-29</a>	Tenue d'un registre spécial du temps de travail
Article <a href="#">L.231-11</a>	Repos hebdomadaire de 44 heures consécutives
Article <a href="#">L.261-1</a>	Traitement de données personnelles à des fins de surveillance
Article <a href="#">L.414-3 (6)</a>	Information / consultation de la délégation sur le télétravail
Article <a href="#">L.414-9, point 1</a>	Codécision pour installations techniques de contrôle (? 150 salariés)
<b>RGPD (Règlement UE 2016/679)</b>	Principes de licéité, minimisation, limitation de conservation
<b>Loi du 1er août 2018</b>	Mise en œuvre du RGPD au Luxembourg
<b>Convention 20 octobre 2020</b>	Régime juridique du télétravail (RGD 22 janvier 2021)
<b>Lignes directrices CNPD</b>	Surveillance des salariés sur le lieu de travail

L'employeur doit impérativement informer et consulter la délégation du personnel 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 afin d'éviter toute surveillance généralisée ou intrusive contraire au RGPD.

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.