L'employeur peut-il utiliser une application mobile pour pointer les heures de travail ?

Réponse courte

Oui, une **application mobile** peut être utilisée pour enregistrer le temps de travail au Luxembourg. L'employeur doit respecter le cadre légal strict en matière de **protection des données personnelles** et garantir que le dispositif est **justifié, proportionné et transparent**.

Le système doit servir uniquement au **suivi du temps de travail**, sans permettre une surveillance excessive des salariés. L'employeur informe individuellement chaque salarié et consulte la **délégation du personnel** avant la mise en œuvre. Les données collectées sont limitées au strict nécessaire (heures de début, fin de travail, pauses) et sécurisées. Une **analyse d'impact** sur la protection des données peut être obligatoire selon le niveau de risque. Les salariés doivent disposer d'une alternative s'ils refusent d'utiliser leur téléphone personnel. Le dispositif ne peut inclure de géolocalisation permanente ni accéder à d'autres données du smartphone.

Définition

Le **pointage du temps de travail** désigne l'enregistrement des horaires effectués par un salarié : heures d'arrivée, de départ et durée des pauses. Une **application mobile de pointage** est un logiciel installé sur smartphone ou tablette permettant au salarié de saisir ces informations, qui sont ensuite transmises à l'employeur. Ce système remplace ou complète les dispositifs traditionnels comme les **badgeuses physiques** ou les feuilles de présence papier.

Questions fréquentes

Faut-il consulter la délégation du personnel pour une application mobile de pointage ?

Oui, l'employeur doit consulter la délégation du personnel avant la mise en œuvre. Une analyse d'impact (AIPD) est obligatoire en cas de risque élevé (article 35 RGPD). Le délai de saisine CNPD est de 15 jours, avec effet suspensif sur le déploiement.

L'employeur peut-il utiliser une application mobile pour le pointage ?

Oui, une application mobile peut être utilisée pour enregistrer le temps de travail. L'employeur doit garantir que le dispositif est justifié, proportionné et transparent, dans le respect du RGPD et de l'article L.261-1(2) du Code du travail sur la surveillance des salariés.

Peut-on imposer l'usage d'un téléphone personnel pour le pointage ?

Non, l'employeur doit prévoir une alternative pour les salariés ne disposant pas de smartphone compatible ou refusant d'utiliser leur appareil personnel. Cette obligation garantit l'égalité de traitement (article L.414-2(3) du Code du travail) et le respect de la vie privée.

Quelle durée de conservation des données de pointage mobile ?

La durée de conservation doit être proportionnée et alignée sur le délai de prescription des créances salariales, soit cinq ans (article 2277 du Code civil). L'application doit être inactive en dehors des heures de travail et ne rien collecter pendant les périodes de repos.

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

Quelles données peut collecter une application de pointage mobile ?

Les données collectées sont strictement limitées au suivi du temps de travail : heures de début, fin et pauses. Toute géolocalisation permanente, accès aux contacts, photos ou messages est interdit. La proportionnalité s'apprécie au regard de la finalité légitime.

Quelles obligations pour le sous-traitant d'une application de pointage ?

L'éditeur de l'application doit agir comme sous-traitant RGPD et fournir les garanties contractuelles requises. Un contrat de sous-traitance conforme au RGPD est conclu. La sécurité (chiffrement, authentification, accès restreint) et un registre des traitements à jour sont obligatoires.

Conditions d’exercice

L'utilisation d'une application mobile de pointage constitue un traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance au sens de l'article L.261-1 du Code du travail.

Critère	Exigence
Base légale RGPD	Article 6 RGPD (contrat, intérêt légitime, etc.)
Finalité	Contrôle du temps de travail uniquement
Proportionnalité	Strictement nécessaire, pas de surveillance permanente
Géolocalisation	Admise seulement pour fonctions spécifiques
Information collective	Délégation du personnel ou ITM à défaut
Référence	Code du travail, art. L.261-1(2)

Modalités pratiques

La mise en œuvre de l'application mobile suppose le respect d'une procédure précise et documentée.

Modalité	Description
Information individuelle	Finalités, données, conservation, droits
Analyse d'impact (AIPD)	Obligatoire si risque élevé (RGPD art. 35)
Sécurité	Chiffrement, authentification, accès restreint
Limitations fonctionnelles	Pas d'accès aux contacts, photos, messages
Délai CNPD	15 jours pour saisine, effet suspensif
Alternative	Badgeuse ou déclaration manuelle supervisée

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

Pratiques et recommandations

Privilégier les applications développées ou paramétrées pour respecter les exigences luxembourgeoises en matière de **minimisation des données** et de transparence. Vérifier que l'éditeur agit comme **sous-traitant RGPD** et peut fournir les garanties contractuelles requises. Configurer l'application pour qu'elle soit inactive en dehors des heures de travail et ne collecte aucune donnée pendant les **périodes de repos**, congés ou week-ends. Mettre à disposition une **procédure alternative** pour les salariés ne disposant pas de smartphone compatible ou refusant d'utiliser leur appareil personnel, afin de garantir l'**égalité de traitement**. Ne collecter que les données strictement nécessaires et éviter tout enregistrement de la **localisation précise** hors temps de travail. Conserver la documentation complète du projet : analyse de proportionnalité, AIPD si nécessaire, procès-verbaux de consultation, contrat de sous-traitance et registre des traitements. Définir une durée de conservation proportionnée, alignée sur le **délai de prescription** des créances salariales (cinq ans).

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail, art. L.211-5	Définition de la durée de travail
Code du travail, art. L.261-1	Surveillance dans les relations de travail
Code du travail, art. L.261-2	Sanctions pénales en cas de violation
Code du travail, art. L.414-3	Consultation de la délégation du personnel
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données à caractère personnel
RGPD, art. 6	Bases légales du traitement
RGPD, art. 35	Analyse d'impact (AIPD)
Lignes directrices CNPD	Géolocalisation, cybersurveillance au travail

L'employeur doit pouvoir **justifier à tout moment** de la conformité du dispositif en cas de contrôle par la CNPD ou de contestation par un salarié. La documentation complète des démarches entreprises (information, consultation, analyse d'impact, mesures de sécurité, contrats de sous-traitance) est indispensable. Le dépôt d'une réclamation par un salarié auprès de la CNPD ne constitue ni un motif grave ni un motif légitime de licenciement.

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.

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