Peut-on enregistrer les heures de travail via un système mobile ou une application ?

Réponse courte

L'enregistrement des heures de travail via un système mobile ou une application est légalement autorisé au Luxembourg, sous réserve du respect des articles L.211-29 et L.261-1 du Code du travail. Le système doit garantir la fiabilité des données, leur conservation pendant 3 ans minimum, et nécessite l'accord préalable de la délégation du personnel ainsi qu'une analyse d'impact RGPD.

Définition

Un système mobile d'enregistrement du temps de travail désigne tout dispositif technique (application, logiciel, plateforme) permettant aux salariés de déclarer et suivre leurs heures de travail via un équipement portable (smartphone, tablette). Ce système constitue juridiquement un moyen de surveillance au sens de l'article L.261-1 du Code du travail luxembourgeois.

Conditions d’exercice

L'employeur doit respecter les obligations légales suivantes :

- Obtenir l'**accord préalable** de la délégation du personnel (Art. L.414-9)
- Réaliser une **analyse d'impact relative à la protection des données** (RGPD Art. 35)
- Informer individuellement chaque salarié des modalités de traitement par écrit
- Garantir un accès égal au système pour tous les salariés (Art. L.241-1)
- Mettre en place une alternative pour les salariés sans équipement numérique
- Notifier la CNPD en cas de traitement à risque élevé

Modalités pratiques

L'implémentation du système requiert :

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

- Une politique écrite détaillant les procédures d'enregistrement
- Des mesures techniques assurant l'intégrité et la sécurité des données
- Un processus de validation hiérarchique documenté
- Une conservation sécurisée des données pendant 3 ans minimum
- Une procédure de correction des erreurs accessible aux salariés
- Un système de traçabilité des modifications

Pratiques et recommandations

Pour une mise en œuvre efficace et conforme :

- Choisir une solution technique certifiée conforme au droit luxembourgeois
- Former régulièrement les utilisateurs et superviseurs
- Mettre en place des sauvegardes automatiques sécurisées
- Effectuer des audits internes périodiques
- Documenter exhaustivement les processus
- Établir des procédures de secours en cas de défaillance technique

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Art. L.211-29 : Obligation de tenue d'un registre des heures de travail et conservation triennale
- Art. L.261-1 : Encadrement des systèmes de surveillance au travail
- Art. L.414-9 : Consultation et accord des représentants du personnel
- Art. L.241-1 : Principe d'égalité de traitement entre salariés

Règlement Général sur la Protection des Données :

- Art. 35 : Obligation d'analyse d'impact
- Art. 30 : Tenue du registre des activités de traitement

L'employeur supporte la charge de la preuve concernant l'exactitude des heures enregistrées. Les salariés doivent disposer d'un droit d'accès à leurs données et d'un droit de contestation effectif.

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.