Peut-on utiliser les relevés horaires pour évaluer la productivité ?

Réponse courte

Les relevés horaires peuvent être utilisés pour évaluer la productivité des salariés, mais uniquement sous certaines conditions strictes. Leur utilisation doit être justifiée par un intérêt légitime, respecter le principe de proportionnalité, la finalité initiale de la collecte des données et ne pas porter atteinte aux droits fondamentaux des salariés. Les salariés doivent être informés de manière transparente sur l'utilisation de ces données, et la consultation de la délégation du personnel est obligatoire en cas de système automatisé.

Il est toutefois recommandé de ne pas fonder l'évaluation de la productivité exclusivement sur les relevés horaires, car ils ne mesurent que la présence et non la qualité ou l'intensité du travail. L'évaluation doit reposer sur des critères objectifs, transparents et pertinents, et l'utilisation des relevés horaires ne doit pas constituer une mesure de contrôle disproportionnée ou une atteinte à la vie privée.

Définition

Les relevés horaires sont des documents ou systèmes permettant d'enregistrer les heures de début et de fin de travail des salariés, ainsi que les pauses et absences. Ils servent principalement à contrôler le respect de la durée du travail, à calculer la rémunération et à vérifier la conformité avec les dispositions relatives au temps de travail prévues par le Code du travail luxembourgeois. La productivité, quant à elle, désigne la quantité ou la qualité du travail accompli par un salarié dans une période donnée, en rapport avec les moyens ou le temps utilisés.

Conditions d'exercice

L'employeur peut légalement instaurer un système de relevé horaire pour tous les salariés, conformément à l'article L.211-29 du Code du travail, afin d'assurer le suivi du temps de travail effectif. Toutefois, l'utilisation de ces relevés à des fins d'évaluation de la productivité doit respecter le principe de proportionnalité et la finalité initiale de la collecte des données. Le traitement des données issues des relevés horaires à des fins d'évaluation individuelle doit être justifié par un intérêt légitime, ne pas porter atteinte aux droits fondamentaux des salariés et être déclaré auprès de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD) si nécessaire.

Modalités pratiques

L'utilisation des relevés horaires pour évaluer la productivité nécessite une information préalable et transparente des salariés, conformément à l'article L.261-1 du Code du travail. L'employeur doit préciser la finalité de l'utilisation des données lors de la mise en place du système de pointage. Toute utilisation des relevés horaires à des fins d'évaluation individuelle doit être proportionnée à l'objectif poursuivi et ne pas conduire à une surveillance excessive. Les données doivent être conservées pour une durée strictement nécessaire à la finalité poursuivie et accessibles

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

uniquement aux personnes habilitées. En cas de mise en place d'un système automatisé, la consultation préalable de la délégation du personnel est obligatoire, conformément à l'article L.414-9 du Code du travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de ne pas fonder l'évaluation de la productivité exclusivement sur les relevés horaires, car ces derniers ne reflètent que la présence ou l'absence et non la qualité ou l'intensité du travail fourni. L'évaluation de la productivité doit reposer sur des critères objectifs, transparents et pertinents au regard des fonctions exercées. L'employeur doit veiller à ce que l'utilisation des relevés horaires ne porte pas atteinte à la vie privée des salariés ni ne constitue une mesure de contrôle disproportionnée. Il est conseillé d'associer la délégation du personnel à la définition des critères d'évaluation et d'informer clairement les salariés sur les modalités d'utilisation des données issues des relevés horaires.

Cadre juridique

L'utilisation des relevés horaires est encadrée par les articles L.211-29 et L.261-1 du Code du travail, qui imposent la tenue d'un relevé du temps de travail et l'information des salariés sur le traitement de leurs données personnelles. La loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel transpose le RGPD au Luxembourg et impose des obligations spécifiques en matière de finalité, de proportionnalité et de sécurité des traitements. La jurisprudence luxembourgeoise rappelle que toute mesure de contrôle de l'activité des salariés doit être justifiée, proportionnée et portée à la connaissance des intéressés. L'utilisation des relevés horaires à des fins d'évaluation individuelle doit donc être encadrée et ne peut servir de fondement unique à une appréciation de la productivité.

L'employeur doit veiller à ce que l'utilisation des relevés horaires dans l'évaluation de la productivité ne constitue pas une surveillance abusive et respecte strictement les droits des salariés en matière de protection des données et de vie privée.

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.