Quelles données peuvent être collectées pour organiser un télétravail ?

Réponse courte

La mise en place du télétravail nécessite la collecte de données **strictement nécessaires** à l'organisation pratique et à la sécurité, conformément au principe de **minimisation** (art. 5 RGPD). L'employeur peut demander l'**adresse du lieu de télétravail**, la **disponibilité d'un espace de travail adapté**, et les **caractéristiques techniques** du poste (connexion, matériel informatique).

Il ne peut en revanche pas exiger des informations sur la **configuration du domicile**, la **composition du foyer**, ou la **vie privée** du salarié. Toute collecte doit être **documentée**, justifiée par une **finalité précise** et inscrite au **registre des traitements**. L'accord de télétravail formalise les modalités et constitue la base contractuelle de la collecte.

Définition

L'**organisation du télétravail** désigne l'ensemble des mesures permettant à un salarié d'exercer son activité à distance, en tout ou partie, en dehors des locaux de l'employeur. Au Luxembourg, elle est encadrée par la convention collective sur le télétravail du 20 octobre 2020, déclarée d'obligation générale. La mise en place du télétravail suppose la collecte de certaines données pour adapter le poste et sécuriser les équipements, sans pour autant porter une atteinte disproportionnée à la vie privée du salarié.

Questions fréquentes

Combien de temps conserver les données de télétravail ?

Les données de télétravail doivent être conservées uniquement pendant la durée du télétravail, conformément au principe de limitation prévu à l'article 5.1.e du RGPD. L'inscription au registre des traitements doit préciser cette durée.

Faut-il un avenant au contrat pour le télétravail ?

Oui, un accord écrit de télétravail signé entre l'employeur et le salarié formalise les modalités, précisant les finalités, les données collectées et leur durée de conservation. Cet avenant constitue la base contractuelle de la collecte.

L'employeur peut-il demander la composition du foyer en télétravail ?

Non, l'employeur ne peut pas exiger d'informations sur la configuration du domicile ou la composition du foyer du salarié. Ces données relèvent de la vie privée et leur collecte serait disproportionnée au regard de la finalité poursuivie.

Peut-on inspecter le domicile d'un télétravailleur ?

Non, la CNPD rappelle que le télétravail ne donne pas à l'employeur un droit d'accès au domicile ou à la vie privée du salarié. Aucune inspection domestique n'est admise et il faut privilégier des déclarations sur l'honneur.

Quelle base légale pour la collecte de données de télétravail ?

La base légale est l'exécution du contrat ou l'accord écrit de télétravail (article 6.1.b RGPD). Au Luxembourg, la convention collective du 20 octobre 2020 sur le télétravail, déclarée d'obligation générale, encadre ce dispositif.

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

Quelles données collecter pour organiser un télétravail ?

L'employeur peut demander l'adresse du lieu de télétravail, la disponibilité d'un espace de travail adapté et les caractéristiques techniques du poste (connexion, matériel). La collecte doit être strictement nécessaire selon le principe de minimisation.

Conditions d’exercice

Pour le télétravail, l'employeur ne peut collecter que les données strictement nécessaires à l'organisation pratique et à la sécurité, sans jamais procéder à une inspection du domicile du salarié.

Condition	Détail
Finalité précise	Organisation pratique, sécurité, assurance
Minimisation	Pas plus de données que nécessaire
Base légale	Exécution du contrat ou accord écrit de télétravail
Information	Notice d'information RGPD remise au salarié
Conservation limitée	Pendant la durée du télétravail uniquement
Aucune intrusion domestique	Pas d'inspection du domicile

Modalités pratiques

Les données admissibles se limitent à l'adresse du lieu de télétravail, aux conditions matérielles, à la connectivité, à l'inventaire du matériel fourni et à l'accord écrit formalisant les modalités.

Étape	Détail
Identification du lieu	Adresse du télétravail
Conditions matérielles	Attestation d'espace de travail adapté
Connectivité	Type et qualité de la connexion internet
Équipement fourni	Inventaire du matériel mis à disposition
Organisation horaire	Plages de disponibilité et droit à la déconnexion
Accord écrit	Avenant au contrat précisant les modalités

Pratiques et recommandations

Définir à l'avance la liste des données à collecter et la justifier dans une notice d'information, afin d'assurer la transparence vis-à-vis du salarié et la conformité au RGPD.

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

Privilégier des déclarations sur l'honneur du salarié plutôt que des justificatifs intrusifs concernant l'espace de travail ou la configuration du domicile.

Limiter la collecte aux informations nécessaires à l'exécution du contrat et à la sécurité, sans élargir à des données de vie privée étrangères à l'activité professionnelle.

Encadrer la collecte par un accord écrit de télétravail signé entre l'employeur et le salarié, précisant les finalités, les données et leur durée de conservation.

Actualiser le registre des traitements pour y inscrire cette collecte et informer le DPO du dispositif mis en place.

Cadre juridique

Les textes applicables combinent droit du travail et RGPD.

Référence	Objet
Convention collective du 20 octobre 2020	Régime conventionnel du télétravail au Luxembourg
Art. 5 RGPD	Principes de minimisation et de finalité
Art. 6 RGPD	Base légale du traitement
Art. 13 RGPD	Information des personnes concernées
Art. 32 RGPD	Sécurité du traitement
Loi du 1er août 2018	Régime national et CNPD
Art. L.121-2 Code du travail	Respect de la vie privée dans la relation de travail

La CNPD rappelle que le télétravail ne donne pas à l'employeur un droit d'accès au domicile ou à la vie privée du salarié. La collecte de données doit se limiter aux éléments nécessaires à l'exécution du contrat, conformément au principe de proportionnalité.

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.