

Surveillance à distance des télétravailleurs : quelles règles au Luxembourg ?

Réponse courte

La **surveillance à distance** des télétravailleurs est **possible**, mais **strictement encadrée** par l'article **L.261-1** du **Code du travail** et par le RGPD. Tout traitement à des fins de **surveillance** doit reposer sur l'une des **bases légales** de l'article 6 du RGPD, respecter les principes de **proportionnalité** et de **transparence**, et faire l'objet d'une **information préalable** de la **délégation du personnel**.

Les outils de **surveillance intrusive** (captures d'écran systématiques, suivi de frappe clavier, webcam permanente) sont jugés **disproportionnés** par la CNPD. Les dispositifs admis se limitent aux outils nécessaires à la **sécurité** et à la **traçabilité raisonnable** des connexions, accompagnés d'une information claire et d'une analyse d'impact préalable.

Définition

La **surveillance à distance des télétravailleurs** désigne l'ensemble des dispositifs techniques permettant à l'employeur de contrôler l'activité d'un salarié travaillant hors des locaux de l'entreprise. Il peut s'agir de logiciels de suivi d'activité, de mesures de connexion, d'enregistrement d'écran, ou d'outils d'analyse du temps passé sur certaines applications. Au sens de l'article **L.261-1** du Code du travail, tout traitement de données à des fins de surveillance des salariés est soumis à un régime juridique spécifique.

Questions fréquentes

Faut-il informer la délégation avant de surveiller les télétravailleurs ?

Oui, la délégation du personnel doit être informée préalablement de tout projet de surveillance, conformément à l'article L.261-1 du Code du travail. Le délai de quinze jours permet à la délégation de saisir la CNPD pour avis préalable.

Les captures d'écran systématiques sont-elles autorisées ?

Non, les outils de surveillance intrusive (captures d'écran systématiques, suivi de frappe clavier, webcam permanente) sont jugés disproportionnés par la CNPD. Ces dispositifs sont écartés au profit d'outils nécessaires à la sécurité et à une traçabilité raisonnable.

Peut-on surveiller à distance les télétravailleurs au Luxembourg ?

Oui, mais strictement encadré par l'article L.261-1 du Code du travail et par le RGPD. Tout traitement à des fins de surveillance doit reposer sur une base légale, respecter la proportionnalité et faire l'objet d'une information préalable de la délégation du personnel.

Quelle approche privilégier pour suivre les télétravailleurs ?

Il convient de privilégier une approche par objectifs et confiance, en mesurant les résultats plutôt qu'en surveillant le temps passé devant l'ordinateur. Cette approche respecte le droit à la déconnexion prévu par la convention collective télétravail.

Quelles sanctions en cas de surveillance disproportionnée ?

La CNPD a sanctionné à plusieurs reprises des employeurs ayant mis en place des dispositifs disproportionnés. Elle rappelle que le télétravail ne doit pas devenir un prétexte pour intensifier le contrôle au-delà de ce qui serait admissible dans les locaux.

Une AIPD est-elle obligatoire pour la surveillance en télétravail ?

Une AIPD formalisée est nécessaire pour tout dispositif susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des salariés, conformément à l'article 35 du RGPD. La surveillance à distance entre fréquemment dans cette catégorie.

Conditions d'exercice

Tout outil de surveillance des télétravailleurs doit reposer sur une base légale (art. 6 RGPD), être proportionné, faire l'objet d'une AIPD en cas de risque élevé et être précédé d'une information de la délégation du personnel (art. [L.261-1](#)).

Condition	Détail
Base légale	Obligation légale, intérêt légitime ou autre base (art. 6 RGPD)
Proportionnalité	Mesure la moins intrusive possible
Information préalable	Salariés et délégation du personnel (art. L.261-1)
Avis préalable CNPD	Possibilité pour la délégation de saisir la CNPD
AIPD	Analyse d'impact préalable si risque élevé
Finalités précises	Sécurité, facturation, obligations légales

Modalités pratiques

Le déploiement d'un dispositif de surveillance à distance passe par une analyse de besoin, le choix de l'outil le moins intrusif, une AIPD si nécessaire et une information préalable de la délégation et des salariés.

Étape	Détail
Analyse de besoin	Identification de la finalité réelle
Choix de l'outil	Privilégier les moins intrusifs
AIPD	Analyse d'impact si risque élevé
Information préalable	Délégation et salariés avant toute mise en œuvre
Registre	Inscription au registre des traitements
Revue	Évaluation régulière de la nécessité

Pratiques et recommandations

Écarter les outils de surveillance massive tels que les captures d'écran automatiques, l'enregistrement clavier ou la webcam permanente, jugés disproportionnés par la CNPD.

Privilégier une approche par objectifs et confiance, en mesurant les résultats plutôt qu'en surveillant le temps passé devant l'ordinateur.

Informier préalablement la délégation du personnel de tout projet de surveillance et respecter le délai de quinze jours permettant la saisine de la CNPD pour avis préalable.

Réaliser une analyse d'impact formalisée pour tout dispositif susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des salariés.

Documenter la finalité, la proportionnalité et les mesures de sécurité dans le registre des traitements, afin de pouvoir démontrer la conformité en cas de contrôle.

Cadre juridique

Les règles applicables combinent droit du travail et RGPD.

Référence	Objet
Art. <u>L.261-1</u> Code du travail	Surveillance des salariés et information préalable
Art. <u>L.414-9</u> Code du travail	Information et consultation de la délégation
Art. 5 RGPD	Minimisation et proportionnalité
Art. 6 RGPD	Bases légales du traitement
Art. 35 RGPD	Analyse d'impact obligatoire en cas de risque élevé
Convention collective du 20 octobre 2020	Télétravail et droit à la déconnexion
Loi du 1er août 2018	Régime national et CNPD

La CNPD a sanctionné à plusieurs reprises des employeurs ayant mis en place des dispositifs de surveillance disproportionnés. Elle rappelle que le télétravail ne doit pas devenir un prétexte pour intensifier le contrôle des salariés au-delà de ce qui serait admissible dans les locaux de l'entreprise.

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.