

Blocage de sites web au travail : quelles règles au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, l'employeur peut **bloquer l'accès à certains sites web** sur les postes professionnels pour des raisons de **sécurité informatique**, de protection des données et de bonne exécution du travail. Ce pouvoir relève de son **autorité d'organisation** et doit respecter le principe de **proportionnalité**.

Le filtrage doit être **documenté** dans une **charte informatique**, porté à la connaissance des salariés et justifié par une finalité légitime. Si le dispositif génère des logs d'activité individuelle, il constitue une **surveillance** au sens de l'**article L.261-1 du Code du travail** et nécessite l'information préalable de la **délégation du personnel** et le respect du **RGPD**.

Définition

Le **blocage de sites web** consiste à empêcher techniquement l'accès à certaines URL ou catégories de contenus depuis le réseau de l'entreprise. Il peut être mis en œuvre via un pare-feu, un proxy ou une solution de filtrage URL. Cette mesure entre dans le cadre du **pouvoir de direction** de l'employeur, qui peut organiser l'usage des outils mis à disposition du salarié. Dès qu'elle génère des traces d'activité nominatives, elle devient un traitement de données personnelles soumis au RGPD et à l'article [L.261-1](#).

Conditions d'exercice

Le blocage de sites web n'est licite que pour une finalité légitime (sécurité, productivité), formalisé dans une charte informatique, après information préalable des salariés et de la délégation du personnel.

| Condition | Détail |
|---------------------------------|--|
| Finalité légitime | Sécurité, productivité, conformité légale |
| Proportionnalité | Blocage limité aux catégories nécessaires |
| Information préalable | Communication écrite aux salariés avant activation |
| Charte informatique | Règles précisées dans un document opposable |
| Consultation sociale | Délégation du personnel informée si surveillance (art. L.261-1) |
| Base légale RGPD | Intérêt légitime ou obligation légale (art. 6 RGPD) |
| Respect de la vie privée | Aucune atteinte disproportionnée aux communications personnelles |

Modalités pratiques

Le filtrage web s'organise autour d'une définition de catégories à bloquer, d'une charte informatique opposable, d'une page de notification et d'une procédure de déblocage ponctuel pour besoins professionnels.

| Étape | Détail |
|---------------------------|--|
| Définition des catégories | Identification des contenus à bloquer (malware, adultes, jeux) |
| Rédaction de la charte | Mention explicite du filtrage et des finalités |
| Information | Notice RGPD et diffusion interne avant activation |
| Délégation du personnel | Information ou consultation selon la finalité |
| Journalisation | Logs conservés de manière proportionnée |
| Page de notification | Message explicatif lors du blocage d'une URL |
| Procédure de déblocage | Demande formalisée pour besoins professionnels ponctuels |

Pratiques et recommandations

Rédiger une charte informatique claire listant les catégories de sites bloqués et la finalité de chaque restriction, afin d'assurer la transparence envers les salariés.

Limiter le filtrage aux catégories justifiées par la sécurité ou la productivité ; éviter les blocages arbitraires qui pourraient être qualifiés de disproportionnés.

Inform les salariés par écrit avant l'activation du dispositif et afficher une page explicative en cas de blocage, pour garantir la transparence exigée par l'article 13 du RGPD.

Consulter la délégation du personnel dès que le filtrage génère des logs individuels permettant d'identifier le comportement d'un salarié, conformément à l'article [L.261-1](#).

Prévoir une procédure de levée ponctuelle du blocage pour les besoins professionnels légitimes, documentée et tracée pour éviter tout arbitraire.

Cadre juridique

Plusieurs textes encadrent le filtrage web en entreprise.

| Référence | Objet |
|-------------------------------------|--|
| Art. <u>L.261-1</u> Code du travail | Surveillance des salariés sur le lieu de travail |
| Art. <u>L.414-1</u> Code du travail | Attributions de la délégation du personnel |
| Règlement UE 2016/679 (RGPD) | Protection des données personnelles |
| Art. 5 RGPD | Principes de proportionnalité et minimisation |
| Art. 6 RGPD | Bases légales du traitement |
| Art. 13 RGPD | Information de la personne concernée |
| Loi du 1er août 2018 | Mise en œuvre du RGPD au Luxembourg |
| Art. 8 CEDH | Droit au respect de la vie privée |

Le blocage sans information préalable expose l'employeur à une contestation pour atteinte à la vie privée et à une sanction de la CNPD. Les logs d'accès doivent être conservés pour une durée proportionnée, généralement de quelques semaines à six mois. Toute exploitation disciplinaire de ces logs suppose une loyauté de la preuve.

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.