

L'usage de Slack est-il considéré comme une activité surveillée par l'employeur au Luxembourg ?

Réponse courte

L'usage de Slack est considéré comme une **activité surveillée** par l'employeur au Luxembourg dès lors que ce dernier met en place un dispositif permettant de contrôler, accéder ou enregistrer les échanges, données ou comportements des salariés sur cet outil. Cette surveillance est strictement encadrée par l'**article L.261-1** du Code du travail et la législation sur la protection des données, et ne peut être exercée que pour un objectif légitime, de manière proportionnée et non discriminatoire.

Avant toute surveillance, l'employeur doit **informer individuellement et préalablement** les salariés, **consulter la délégation du personnel** (art. [L.414-3](#)), notifier la CNPD le cas échéant et garantir la protection des droits des salariés. Toute surveillance systématique ou généralisée est interdite, sauf exception dûment justifiée. Le non-respect expose l'employeur à des sanctions administratives et à l'irrecevabilité des preuves.

Définition

L'**usage de Slack**, outil de communication et de collaboration numérique, constitue une utilisation de **moyens informatiques professionnels** mis à disposition par l'employeur. Toute activité réalisée sur Slack peut être qualifiée d'**activité surveillée** dès lors qu'elle est susceptible de faire l'objet d'un contrôle, d'un accès ou d'un enregistrement par l'employeur, que ce soit de manière automatisée ou manuelle.

La **surveillance** s'entend comme toute opération permettant à l'employeur de consulter, enregistrer, analyser ou contrôler les échanges, données ou comportements des salariés via Slack. Cette surveillance peut porter sur le **contenu des messages**, les **métadonnées**, ou les comportements d'utilisation, et doit être distinguée d'un simple usage technique ou administratif de l'outil.

Questions fréquentes

L'usage de Slack est-il considéré comme une activité surveillée par l'employeur au Luxembourg ?

Oui, dès lors que l'employeur met en place un dispositif permettant de contrôler, accéder ou enregistrer les échanges sur Slack. Cette surveillance est encadrée par l'article L.261-1 du Code du travail et ne peut être exercée que pour un objectif légitime et proportionné.

Quelles mesures privilégier avant un contrôle des contenus ?

Il est recommandé de privilégier des mesures moins intrusives, telles que l'analyse agrégée des usages ou la détection d'anomalies techniques, avant d'envisager l'accès au contenu des échanges. Tout traitement doit respecter le principe de minimisation.

Quelles obligations l'employeur doit-il respecter avant de surveiller Slack ?

L'employeur doit informer individuellement et préalablement les salariés, consulter la délégation du personnel (article L.414-3), notifier la CNPD le cas échéant et garantir la protection des droits des salariés. La surveillance systématique généralisée est interdite sauf exception.

Quels textes encadrent la surveillance de Slack ?

Les articles L.261-1 (surveillance), L.414-3 (consultation délégation), L.251-1 (non-discrimination) du Code du travail, le règlement (UE) 2016/679 (RGPD articles 30, 35), la loi du 1er août 2018 et les recommandations de la CNPD encadrent ces dispositifs.

Sur quoi peut porter la surveillance des outils Slack ?

La surveillance peut porter sur le contenu des messages, les métadonnées ou les comportements d'utilisation, mais doit être distinguée d'un simple usage technique ou administratif. Toute opération de consultation, enregistrement ou contrôle est qualifiée de surveillance soumise à encadrement.

Une analyse d'impact est-elle requise pour la surveillance de Slack ?

Oui, une analyse d'impact (AIPD/DPIA) est requise selon l'article 35 du RGPD si le dispositif présente des risques élevés. Un registre des traitements doit également être tenu (article 30 RGPD), avec un encadrement humain interdisant les décisions 100% automatisées (article 22 RGPD).

Conditions d'exercice

Les conditions juridiques de la surveillance de Slack sont résumées ci-dessous.

Condition	Exigence	Référence
Objectif légitime	Sécurité, prévention, gestion RH	Art. <u>L.261-1</u> Code du travail
Proportionnalité	Adaptée à l'objectif, non excessive	Art. <u>L.261-1</u> Code du travail
Pas de surveillance généralisée	Interdite sauf exception justifiée	Jurisprudence
Non-discrimination	Égalité de traitement	Art. <u>L.251-1</u> Code du travail
Base légale	RGPD et loi du 1er août 2018	Règlement (UE) 2016/679
Information préalable	Individuelle et préalable aux salariés	Art. <u>L.261-1</u> Code du travail

Modalités pratiques

Les modalités opérationnelles à respecter avant la mise en place d'une surveillance Slack sont synthétisées ci-dessous.

Étape	Modalité	Référence
Information individuelle	Nature, portée, modalités du contrôle	Art. <u>L.261-1</u> Code du travail
Consultation délégation	Préalable à toute surveillance	Art. <u>L.414-3</u> Code du travail
AIPD/DPIA	Si dispositif à risques élevés	Art. 35 RGPD
Accès aux contenus	Personnes habilitées, traçabilité	Principes de sécurité
Registre des traitements	Documentation complète	Art. 30 RGPD
Encadrement humain	Pas de décision 100 % automatisée	Art. 22 RGPD

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser une **politique d'utilisation** des outils numériques, incluant Slack, précisant les règles d'usage, les finalités de la surveillance éventuelle et les droits des salariés. Cette politique doit être communiquée à l'ensemble du personnel et intégrée au règlement interne ou à une **charte informatique**.

L'employeur doit privilégier des **mesures moins intrusives**, telles que l'analyse agrégée des usages ou la détection d'anomalies techniques, avant d'envisager l'accès au contenu des échanges. Toute collecte ou traitement de données issues de Slack doit respecter le **principe de minimisation** et ne concerner que les informations strictement nécessaires à la finalité poursuivie.

Il est conseillé d'associer la **délégation du personnel** à la définition des modalités de surveillance, conformément à l'article L.414-9 du Code du travail, et de prévoir un **encadrement humain** pour toute prise de décision automatisée affectant les salariés.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.261-1</u> Code du travail	Surveillance et protection de la vie privée
Art. <u>L.414-3</u> Code du travail	Consultation de la délégation du personnel
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Non-discrimination
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles
Loi du 1er août 2018	Protection des données au Luxembourg, CNPD
Art. 30, 35 RGPD	Registre et analyse d'impact

L'employeur doit veiller à documenter l'ensemble des démarches liées à la surveillance de Slack, notamment l'information des salariés, la consultation de la délégation du personnel et la notification à la CNPD, afin de pouvoir justifier la conformité du dispositif en cas de contrôle ou de litige.

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.