Une preuve issue d'un logiciel RH est-elle exploitable sans signature ?

Réponse courte

Oui. Une extraction de logiciel n'est pas signée et n'a pas à l'être : elle établit un fait — des heures enregistrées, des accès, des congés posés —, et les faits se prouvent par tous moyens.

La difficulté est ailleurs, et elle est double. La donnée émane du **système de l'employeur**, ce qui en fait un écrit qu'il s'est constitué à lui-même : elle fait preuve contre lui sans difficulté, mais convainc moins en sa faveur, surtout si le salarié n'y a jamais eu accès.

Surtout, lorsque l'outil sert à **surveiller** l'activité, l'article L.261-1 s'applique : le traitement doit reposer sur une base de licéité du RGPD et la délégation du personnel — ou l'ITM à défaut — doit avoir été informée au préalable. Un contrôle de production destiné à déterminer le salaire relève même de la **codécision**. Sans cette procédure, les extractions sont contestables dès l'origine.

Définition

L'**extraction** est la restitution, sous forme lisible, de données enregistrées par un système : pointages, connexions, historiques de saisie. Elle n'est ni un original ni une copie, mais une présentation de l'état d'une base à un instant donné.

La **traçabilité** est ce qui distingue une extraction crédible d'un tableau quelconque : journal des modifications, identification de l'auteur des saisies, horodatage des enregistrements.

Questions fréquentes

Que devient une extraction obtenue par un outil installé sans information préalable ?

Elle est contestable dès l'origine. Le défaut d'information préalable vicie le dispositif lui-même, indépendamment de l'exactitude des données extraites.

Quelle est la faiblesse d'une donnée issue du système de l'employeur ?

Elle constitue un écrit que l'employeur s'est constitué à lui-même : elle fait preuve contre lui sans difficulté, mais convainc moins en sa faveur, surtout si le salarié n'y a jamais eu accès.

Quelles formalités s'imposent lorsqu'un logiciel sert à surveiller l'activité ?

Le traitement doit reposer sur une base de licéité du RGPD, et la délégation du personnel — ou l'ITM à défaut — doit avoir été informée au préalable, conformément à l'article L.261-1.

Un contrôle de production destiné à déterminer le salaire relève-t-il de la codécision ?

Oui. L'introduction ou l'application d'un tel dispositif doit être décidée d'un commun accord avec la délégation du personnel dans les entreprises concernées.

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

Une extraction de logiciel RH peut-elle être produite sans signature ?

Oui. Elle établit un fait — heures enregistrées, accès, congés posés — et les faits se prouvent par tous moyens, sans exigence de signature.

Conditions d’exercice

Une extraction se conteste rarement sur la signature et presque toujours sur la régularité du dispositif qui l'a produite.

Élément	Régime
Signature	Non requise : l'extraction établit un fait, non un engagement
Recevabilité	Acquise, sous réserve de la licéité du traitement
Base de licéité	Article 6, paragraphe 1, lettres a) à f), du RGPD (L.261-1, §1)
Information préalable	Délégation du personnel, à défaut l'ITM, avant la mise en œuvre (L.261-1, §2)
Codécision	Requise pour le contrôle de production servant à déterminer le salaire exact (§3)
Accès du salarié	Droit d'accès aux données le concernant (RGPD, art. 15)
Registre des heures	L'obligation de L.211-29 n'est pas remplie par un simple logiciel qui ne la restitue pas

Modalités pratiques

Une extraction convainc lorsqu'elle a été partagée bien avant le litige.

Étape	Détail
Régularité du dispositif	Vérifier et conserver la preuve de l'information préalable de L.261-1
Diffusion périodique	Transmettre aux salariés leur relevé mensuel : leur silence prolongé pèsera
Journal des modifications	Conserver l'historique des saisies et corrections, avec leur auteur
Format d'extraction	Extraire dans un format non modifiable et horodater les extractions engageantes
Registre L.211-29	S'assurer que l'outil restitue début, fin, durée journalière et prolongations
Droit d'accès	Répondre aux demandes du salarié : le refus se retourne devant le juge
Durée de conservation	Appliquer la durée annoncée dans l'information préalable, sans la dépasser

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

Pratiques et recommandations

L'information préalable est la faille la plus fréquente et la plus décisive. Les logiciels de gestion des temps se déploient comme des projets informatiques, souvent sans que la délégation ait reçu le document que l'article L.261-1 exige — description détaillée de la finalité, des modalités, de la durée de conservation, avec engagement de non-détournement. Le jour où l'employeur produit un relevé de pointage, le salarié réclame cette preuve.

La diffusion régulière vaut mieux que toutes les précautions techniques. Un salarié qui reçoit chaque mois son relevé d'heures et ne le conteste pas se trouve en position difficile deux ans plus tard. Le même relevé, extrait pour les besoins du procès et jamais montré auparavant, appelle immédiatement la question de savoir pourquoi il n'a pas été partagé.

Ne confondez pas le logiciel et le registre. L'article L.211-29 impose d'inscrire sur un registre spécial ou un fichier le début, la fin et la durée du travail journalier ainsi que les prolongations. Un outil qui calcule des soldes sans restituer ces informations ne satisfait pas l'obligation, quelle que soit sa sophistication.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.261-1, paragraphes (1) et (2)	Licéité du traitement à des fins de surveillance et information préalable obligatoire
Art. L.261-1, paragraphe (3)	Codécision pour le contrôle de production servant à déterminer le salaire exact
Art. L.211-29	Registre spécial ou fichier des heures journalières et des prolongations
Art. 1315 du Code civil	Charge de la preuve pesant sur celui qui réclame l'exécution de l'obligation
Règlement (UE) 2016/679, art. 15	Droit d'accès du salarié aux données le concernant
Art. L.125-7, paragraphe (1)	Décompte de salaire mensuel, auquel les extractions doivent correspondre

Une extraction de logiciel n'a pas à être signée : elle prouve un fait. Sa faiblesse tient à son origine — le système de l'employeur — et à la régularité du dispositif, l'information préalable de L.261-1 étant le point sur lequel elle se conteste le plus souvent.

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.