

La cybersurveillance s'applique-t-elle au télétravail au Luxembourg ?

Réponse courte

La **cybersurveillance** s'applique au télétravail dans les mêmes conditions que sur site, mais avec une exigence renforcée de **proportionnalité** car le poste de travail à domicile interfère directement avec la vie privée. L'employeur ne peut imposer une surveillance permanente du télétravailleur, ni capter les images, le son ou les frappes au domicile.

L'employeur doit informer chaque salarié individuellement, consulter la délégation du personnel (article L.414-9 du Code du travail pour les entreprises d'au moins 150 salariés), réaliser une AIPD si le risque est élevé, et limiter la surveillance aux **outils professionnels** uniquement. Toute mesure portant sur l'environnement domestique (webcam permanente, suivi de souris, captures d'écran continues) est **interdite**.

Définition

La **cybersurveillance** désigne l'ensemble des dispositifs techniques mis en place par l'employeur pour contrôler l'activité numérique des salariés : journaux de connexion, monitoring des applications, contrôle des courriels professionnels, analyse de trafic Internet.

Appliquée au **télétravail**, elle s'inscrit dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 20 octobre 2020 et doit respecter strictement les principes de finalité, de nécessité et de proportionnalité posés par le RGPD et l'article L.261-1 du Code du travail.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il installer une webcam permanente sur le poste du télétravailleur ?

Non, la webcam permanente, les captures d'écran continues, le suivi de souris et la surveillance audio sont des dispositifs interdits, même avec consentement du salarié, car ils portent sur l'environnement domestique.

La consultation de la délégation est-elle obligatoire avant la cybersurveillance des télétravailleurs ?

Oui, la consultation préalable est obligatoire avec co-décision pour les entreprises d'au moins 150 salariés (article L.414-9 du Code du travail). À défaut de délégation, l'employeur informe l'ITM.

La cybersurveillance s'applique-t-elle au télétravail au Luxembourg ?

Oui, dans les mêmes conditions que sur site, mais avec une exigence renforcée de proportionnalité car le poste interfère directement avec la vie privée. La surveillance est limitée aux outils professionnels mis à disposition par l'employeur.

Quelle base juridique pour cybersurveiller un télétravailleur ?

L'article L.261-1 du Code du travail, le RGPD et la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 sur le télétravail. La base juridique habituelle est l'intérêt légitime, avec test de mise en balance documenté.

Quelle durée de conservation des logs de cybersurveillance en télétravail ?

Strictement nécessaire à la finalité, généralement 6 à 12 mois. Au-delà, la conservation doit être justifiée et inscrite au registre des traitements (article 30 RGPD).

Quelles sanctions en cas de cybersurveillance disproportionnée du télétravailleur ?

Amendes administratives RGPD jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial, sanctions pénales (L.261-2) et irrecevabilité des preuves devant le tribunal du travail. Les dispositifs portant sur l'environnement domestique sont systématiquement écartés.

Conditions d'exercice

Le domicile du salarié n'est pas une extension du local professionnel : tout dispositif intrusif (webcam permanente, captures d'écran continues, surveillance des frappes) est interdit même avec consentement.

Condition	Exigence
Limitation aux outils professionnels	Surveillance des seuls équipements et applications mis à disposition par l'employeur
Interdictions absolues	Webcam permanente, captures d'écran continues, surveillance audio, suivi de souris
Égalité de traitement	Mêmes garanties pour télétravailleurs et salariés sur site
Information préalable	Notice individuelle écrite avant la mise en place du télétravail
Consultation	Délégation du personnel (L.414-9) ou ITM à défaut

Modalités pratiques

Les logs de connexion suffisent dans la grande majorité des cas ; la CNPD considère que toute surveillance plus intrusive doit être justifiée individuellement par un risque caractérisé.

Démarche	Précision
Notice individuelle	Finalité, données, durée, destinataires, droits, distinction usage professionnel/privé
Charte télétravail	Annexée au règlement intérieur ou au contrat ; règles de cybersurveillance
Procès-verbal délégation	Consultation préalable (L.414-9)
AIPD	Obligatoire si risque élevé (article 35 RGPD)
Registre des traitements	Article 30 RGPD
Conservation des logs	Strictement nécessaire à la finalité, généralement 6 à 12 mois
Habilitation	Liste nominative des accès avec traçabilité

Pratiques et recommandations

Limiter la cybersurveillance aux journaux de connexion et aux logs techniques nécessaires à la sécurité du SI.

Interdire dans la charte tout dispositif portant sur l'environnement domestique du télétravailleur.

Documenter la base juridique (intérêt légitime) et le test de mise en balance avec les droits du salarié.

Garantir l'égalité de traitement entre télétravailleurs et salariés sur site dans le périmètre des contrôles.

Sécuriser les accès aux logs par authentification forte et journalisation des consultations.

Réviser annuellement la pertinence du dispositif avec la délégation du personnel.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.261-1 du Code du travail	Surveillance des salariés (loi du 1er août 2018)
Art. L.261-2 du Code du travail	Sanctions pénales
Art. L.414-9 du Code du travail	Co-décision de la délégation du personnel
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Régime du télétravail au Luxembourg
Loi modifiée du 1er août 2018	Protection des données personnelles
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Articles 5, 6, 12-13, 30, 35

Une cybersurveillance disproportionnée du télétravailleur expose à des amendes administratives RGPD jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial, à des sanctions pénales ([L.261-2](#)) et à l'irrecevabilité des preuves devant le tribunal du travail. Les dispositifs portant sur l'environnement domestique sont systématiquement écartés.

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.