Les données de surveillance peuvent-elles servir à évaluer la performance d'un salarié ?

Réponse courte

L'utilisation des **données de surveillance** (logs, badges, vidéosurveillance, géolocalisation, monitoring) à des fins d'évaluation de la performance est **strictement encadrée** au Luxembourg : la finalité d'évaluation doit avoir été explicitement déclarée dès la mise en place du dispositif, faute de quoi tout détournement de finalité est interdit. Une décision uniquement automatisée produisant des effets juridiques pour le salarié est interdite par l'**article 22 du RGPD**.

L'évaluation doit faire l'objet d'une **information préalable** détaillée du salarié, d'une **consultation de la délégation** (L.414-9), d'une AIPD si risque élevé, et d'une intervention humaine systématique dans la décision. Les données collectées illégalement entraînent la **nullité** de l'évaluation et l'irrecevabilité des sanctions devant le tribunal du travail.

Définition

Le **traitement des données de surveillance à des fins d'évaluation** désigne l'exploitation d'informations collectées via des dispositifs techniques (vidéosurveillance, badgeage, logs informatiques, géolocalisation, outils de monitoring) pour apprécier le travail, la productivité ou le comportement professionnel d'un salarié.

Cette pratique relève à la fois de l'article L.261-1 du Code du travail, qui exige la finalité déterminée, et du RGPD, en particulier de l'**article 22** prohibant les décisions uniquement automatisées produisant des effets juridiques.

Questions fréquentes

Combien de temps conserver les données utilisées pour l'évaluation ?

Les durées varient selon la nature : 8 à 30 jours pour les images, 6 à 12 mois pour les logs. Au-delà, la conservation doit être justifiée précisément dans le registre des traitements.

Le salarié a-t-il le droit de contester une évaluation fondée sur des données surveillées ?

Oui, il dispose d'un droit d'accès aux données utilisées et d'un droit de réponse formalisé avec délai et instance d'appel. La grille d'évaluation doit être accessible, opposable et mesurable.

Les données de surveillance peuvent-elles servir à évaluer la performance d'un salarié ?

Oui, mais uniquement si la finalité d'évaluation a été explicitement déclarée dès la mise en place du dispositif. Tout détournement de finalité (article 5 RGPD) est interdit et entraîne la nullité de l'évaluation.

Que risque l'employeur en cas d'évaluation fondée sur des données illicites ?

L'évaluation est nulle, la sanction qui en découle irrecevable devant le tribunal du travail. Les amendes administratives RGPD peuvent atteindre 20 millions € ou 4 % du chiffre d'affaires mondial.

Quelles données utiliser pour évaluer la performance d'un salarié au Luxembourg ?

Logs informatiques, badges, données de productivité ou monitoring sont admissibles si la finalité évaluative a été annoncée à l'origine, inscrite au registre (article 30 RGPD), et combinée à d'autres sources pour éviter une décision automatisée seule.

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

Un salarié peut-il être évalué par une décision entièrement automatisée ?

Non. L'article 22 du RGPD interdit les décisions uniquement automatisées produisant des effets juridiques. Une intervention humaine systématique est exigée avant toute décision défavorable, fondée sur des critères objectifs et opposables.

Conditions d’exercice

La finalité d'évaluation doit avoir été expressément annoncée lors de la mise en place du dispositif ; détourner un dispositif de sécurité pour évaluer la performance constitue un changement de finalité illicite.

Condition	Exigence
Finalité explicite	Évaluation expressément déclarée dès l'installation, sans détournement de finalité
Information préalable	Notice individuelle précisant l'usage évaluatif des données collectées
Consultation délégation	Procès-verbal préalable de la délégation du personnel (L.414-9)
Intervention humaine	Décision finale prise par un humain ; pas de notation automatisée seule (article 22 RGPD)
Critères objectifs	Indicateurs définis, mesurables et opposables, communiqués aux salariés
Droit d'accès et de réponse	Salarié informé des données utilisées et disposant d'un droit de contestation

Modalités pratiques

Les durées de conservation des données d'évaluation varient selon la nature : 8 à 30 jours pour les images, 6 à 12 mois pour les logs ; au-delà, la conservation doit être justifiée précisément dans le registre.

Démarche	Précision
Inscription au registre	Article 30 RGPD : finalité d'évaluation explicitement mentionnée
AIPD	Obligatoire pour les évaluations à risque élevé ou systématiques (article 35 RGPD)
Consultation délégation	Procès-verbal préalable signé (L.414-9) avant tout usage évaluatif
Information individuelle	Notice écrite remise à chaque salarié avec mention de la finalité d'évaluation
Critères transparents	Grille d'évaluation accessible, opposable et mesurable
Intervention humaine	Validation par un responsable hiérarchique avant toute décision
Droit de contestation	Procédure formelle avec délai et instance d'appel

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

Pratiques et recommandations

Annoncer explicitement la finalité d'évaluation dès la mise en place du dispositif et inscrire cette finalité au registre.

Combiner plusieurs sources d'évaluation pour ne jamais fonder une décision sur une seule donnée automatisée.

Former les managers aux limites juridiques du contrôle automatisé et à l'obligation d'examen humain.

Documenter chaque entretien d'évaluation et les éléments factuels qui le fondent, distincts des seules données techniques.

Garantir au salarié un droit d'accès aux données utilisées et un droit de réponse formalisé.

Réviser annuellement les critères d'évaluation avec la délégation pour vérifier leur pertinence et leur proportionnalité.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.261-1 du Code du travail	Traitement de données pour surveillance des salariés (loi du 1er août 2018)
Art. L.414-9 du Code du travail	Co-décision de la délégation du personnel pour les installations de contrôle
Art. L.423-1 du Code du travail	Information préalable des organismes de représentation du personnel
Loi modifiée du 1er août 2018	Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Articles 5 (finalité), 22 (décision automatisée), 35 (AIPD), 88 (relations de travail)
Lignes directrices CNPD	Surveillance et évaluation des salariés

Une évaluation fondée sur des données collectées en violation du RGPD est nulle et la sanction qui en découle est irrecevable devant le tribunal du travail. Les amendes administratives RGPD peuvent atteindre 20 millions € ou 4 % du chiffre d'affaires mondial.

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.