L'employeur peut-il croiser les données d'accès et d'activité informatique des salariés ?

Réponse courte

Le **croisement** des données d'accès (badges) et d'activité informatique (logs, navigation, applications) est autorisé au Luxembourg uniquement sous conditions strictes : **base légale** identifiée (intérêt légitime ou obligation légale), **finalité explicite** annoncée dès la mise en place, **proportionnalité** documentée et **consultation préalable** de la délégation du personnel (L.414-9). Une surveillance individualisée fondée sur ce croisement n'est licite qu'en présence d'**indices objectifs d'abus** ; un croisement systématique est interdit.

L'employeur doit réaliser une AIPD (article 35 RGPD), informer individuellement les salariés du croisement et de ses finalités, limiter strictement les habilitations et inscrire le traitement au **registre**. Sans ces formalités, les preuves issues du croisement sont irrecevables et l'employeur s'expose à des sanctions administratives RGPD jusqu'à **4 % du CA mondial**.

Définition

Le **croisement des données** d'accès et d'activité informatique désigne l'association et l'analyse combinée des informations relatives aux accès physiques (badges, horodatage des entrées/sorties) avec les données d'activité informatique (logs de connexion, identifiants, applications utilisées, navigation).

Ce traitement vise à **détecter des comportements anormaux** ou à contrôler l'usage des ressources, mais il accroît l'intrusion dans la vie privée des salariés et impose un encadrement renforcé au regard du RGPD et de l'article L.261-1 du Code du travail.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il croiser les données d'accès et d'activité informatique des salariés ?

Oui, mais sous conditions strictes : base légale identifiée (intérêt légitime ou obligation légale), finalité explicite, proportionnalité et consultation préalable de la délégation (L.414-9). Le croisement systématique généralisé est interdit.

Quand un croisement de données peut-il être admis pour surveiller un salarié ?

Uniquement sur la base d'indices objectifs documentés justifiant une suspicion d'abus, dans un périmètre strictement limité aux faits suspectés. L'analyse exploratoire est interdite et le croisement permanent exclu.

Que risque l'employeur en cas de croisement de données illicite ?

Les preuves issues sont irrecevables devant le tribunal du travail. L'employeur s'expose à des sanctions administratives RGPD jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial et à des sanctions pénales (article L.261-2 du Code du travail).

Quelle base légale RGPD pour croiser badges et logs informatiques ?

Intérêt légitime de l'article 6.1.f RGPD avec test de mise en balance documenté, ou obligation légale article 6.1.c. Le consentement n'est pas une base légale valable en raison du lien de subordination.

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

Qui peut autoriser un croisement à des fins disciplinaires individualisées ?

Le croisement à des fins disciplinaires doit être autorisé par la direction par écrit avant l'analyse, avec motivation détaillée et périmètre fermé. Une validation humaine est requise avant toute décision défavorable.

Une AIPD est-elle obligatoire pour le croisement de données de surveillance ?

Oui, l'AIPD est obligatoire pour les croisements à risque élevé (article 35 RGPD). Le test d'intérêt légitime doit être documenté par écrit avec mise en balance droits/intérêts (article 6.1.f).

Conditions d’exercice

Le croisement systématique généralisé est interdit ; il n'est licite que ponctuellement, sur la base d'indices objectifs documentés, et dans un périmètre strictement limité aux faits suspectés.

Condition	Exigence
Base légale RGPD	Intérêt légitime article 6.1.f ou obligation légale, avec test de mise en balance documenté
Finalité explicite	Croisement annoncé dès la mise en place, sans détournement ultérieur
Indices objectifs	Pour les croisements ciblés : suspicion documentée fondée sur des éléments concrets
Proportionnalité	Périmètre limité aux données pertinentes ; surveillance permanente exclue
Information préalable	Notice individuelle précisant la possibilité de croisement et ses finalités
Consultation délégation	Co-décision pour les entreprises ? 150 salariés (L.414-9)

Modalités pratiques

Le croisement à des fins disciplinaires individualisées doit être autorisé par la direction par écrit avant l'analyse, avec motivation détaillée et périmètre fermé ; l'analyse exploratoire est interdite.

Démarche	Précision
AIPD	Obligatoire pour les croisements à risque élevé (article 35 RGPD)
Test d'intérêt légitime	Documentation écrite de la mise en balance droits/intérêts (article 6.1.f)
Consultation délégation	Procès-verbal préalable signé (L.414-9)
Information individuelle	Notice écrite mentionnant explicitement la possibilité de croisement
Inscription au registre	Identification du croisement, finalités, durées, destinataires (article 30 RGPD)
Habilitations restreintes	Liste nominative et journalisation des accès aux données croisées
Encadrement humain	Validation humaine systématique avant toute décision défavorable au salarié

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

Pratiques et recommandations

Privilégier des contrôles ponctuels sur indices objectifs plutôt qu'un croisement systématique généralisé.

Documenter par écrit la base légale retenue et le test de mise en balance pour chaque traitement croisé.

Restreindre l'accès aux données croisées à un cercle nominatif minimal avec journalisation systématique.

Tracer chaque opération de croisement avec horodatage, motif, périmètre et signataire identifiable.

Informer la délégation du personnel des hypothèses de croisement et associer le DPO à la procédure.

Réviser régulièrement la nécessité du dispositif et supprimer les croisements devenus obsolètes.

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.261-2 du Code du travail	Sanctions pénales en cas de violation
Art. L.414-9 du Code du travail	Co-décision de la délégation du personnel pour les installations de contrôle
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, 6, 12-13, 22, 30, 35
Lignes directrices CNPD	Croisement de données et surveillance des salariés

La violation des obligations d'information, de consultation et de proportionnalité rend les preuves issues du croisement irrecevables devant le tribunal du travail et expose l'employeur à des sanctions administratives RGPD jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial et à des sanctions pénales (L.261-2).

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.