L'employeur peut-il collecter des données sur les impressions papier des salariés ?

Réponse courte

La collecte de données sur les impressions papier (volume, identité, horaire, document) constitue un **traitement de données personnelles** soumis au RGPD et à l'article L.261-1 du Code du travail. Elle est licite si elle repose sur une **base juridique** valable (intérêt légitime, exécution du contrat) et poursuit une finalité **précise** : maîtrise des coûts, sécurité documentaire ou prévention des fuites.

L'identification nominative ne se justifie qu'en cas de **nécessité avérée** ; les statistiques **anonymisées ou agrégées** sont la voie privilégiée. L'employeur doit informer individuellement les salariés (article 13 RGPD), consulter la **délégation** du personnel (article L.414-9) et réaliser une analyse d'impact sur la protection des données si le suivi est systématique. Toute utilisation à des fins disciplinaires doit avoir été annoncée préalablement.

Définition

La **collecte de données d'impression** désigne l'enregistrement par l'employeur d'informations relatives à l'usage des imprimantes professionnelles : utilisateur identifié, nombre de pages, horaire, format, parfois nom du fichier ou contenu.

Ces informations constituent des **données à caractère personnel** dès lors qu'elles permettent d'identifier directement ou indirectement le salarié, et leur traitement entre dans le champ du RGPD ainsi que de la loi modifiée du 1er août 2018.

Questions fréquentes

Combien de temps conserver les logs d'impression ?

La durée de conservation est limitée à la finalité, généralement quelques mois maximum. Les logs doivent être sécurisés par chiffrement et accès restreint aux personnes habilitées, avec liste nominative au registre des traitements.

L'employeur peut-il collecter des données sur les impressions papier des salariés ?

Oui, mais cette collecte constitue un traitement RGPD soumis à l'article L.261-1 du Code du travail. Elle est licite si elle repose sur une base juridique valable (intérêt légitime, exécution du contrat) et poursuit une finalité précise.

L'identification nominative des impressions est-elle toujours autorisée ?

Non, l'identification nominative ne se justifie qu'en cas de nécessité avérée. Les statistiques anonymisées ou agrégées par service sont la voie privilégiée. Le suivi nominatif systématique est généralement disproportionné.

Les données d'impression peuvent-elles servir à des fins disciplinaires ?

Oui, mais uniquement si cette finalité a été annoncée préalablement dans la notice d'information du salarié. À défaut, l'utilisation à des fins disciplinaires est irrégulière et la sanction prononcée est annulable.

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

Quelles sanctions pour contrôle nominatif des impressions sans information préalable ?

La CNPD peut sanctionner jusqu'à 20 millions € ou 4 % du chiffre d'affaires mondial. Les preuves recueillies sont irrecevables. Une décision automatisée fondée uniquement sur ces données est interdite (article 22 RGPD) sans intervention humaine.

Une AIPD est-elle obligatoire pour le suivi des impressions papier ?

Oui, une AIPD est obligatoire si le suivi est systématique nominatif (article 35 RGPD). La délégation du personnel doit être consultée préalablement (article L.414-9) avec procès-verbal, et l'information individuelle des salariés est requise.

Conditions d’exercice

Le suivi nominatif systématique des impressions est généralement disproportionné lorsqu'un suivi anonymisé ou agrégé permet d'atteindre la finalité (gestion des coûts, allocation budgétaire).

Condition	Exigence
Base juridique	Intérêt légitime ou exécution du contrat (article 6 RGPD)
Finalité précise	Coûts, sécurité documentaire, prévention de fuites, traçabilité
Minimisation	Anonymisation ou agrégation privilégiée ; nominatif si nécessité avérée
Information préalable	Notice individuelle et charte informatique
Consultation délégation	Article L.414-9 avant déploiement du dispositif

Modalités pratiques

L'utilisation des données d'impression à des fins disciplinaires n'est possible que si cette finalité a été annoncée préalablement dans la notice d'information du salarié.

Démarche	Précision
Information individuelle	Notice écrite article 13 RGPD remise avant la mise en service
Consultation de la délégation	Article L.414-9 préalable avec procès-verbal
AIPD	Obligatoire si suivi systématique nominatif (article 35 RGPD)
Anonymisation	Privilégier les statistiques agrégées par service ou entité
Registre des traitements	Description du dispositif, durée, destinataires (article 30 RGPD)
Durée de conservation	Limitée à la finalité, généralement quelques mois
Habilitation des accès	Liste nominative restreinte aux fonctions concernées

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

Pratiques et recommandations

Privilégier systématiquement les données agrégées par service plutôt que le suivi nominatif individuel.

Justifier par écrit la nécessité d'un suivi nominatif si l'agrégation ne permet pas d'atteindre la finalité.

Informer spécifiquement les salariés si l'usage à des fins disciplinaires est envisagé.

Limiter la durée de conservation à ce qui est strictement nécessaire (quelques mois maximum).

Sécuriser les logs d'impression par chiffrement et accès restreint aux personnes habilitées, en les inscrivant au registre des traitements RGPD.

Réviser annuellement la pertinence du dispositif avec la délégation et le DPO.

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
Art. 5, 6, 13, 30, 35 du RGPD	Principes, licéité, information, registre, AIPD
Lignes directrices CNPD	Cybersurveillance sur le lieu de travail

Le contrôle nominatif des impressions sans information préalable est sanctionné par la CNPD jusqu'à 20 millions € ou 4 % du chiffre d'affaires mondial, et les preuves recueillies sont irrecevables. Une décision automatisée fondée uniquement sur ces données ne peut produire d'effets disciplinaires sans intervention humaine effective (article 22 RGPD).

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.