

Un logiciel de surveillance peut-il être installé à distance sans prévenir ?

Réponse courte

Un logiciel de surveillance ne peut pas être installé à distance sans prévenir le salarié. L'employeur doit obligatoirement informer individuellement chaque salarié concerné, par écrit et de manière claire, avant toute mise en œuvre du dispositif de surveillance.

L'absence d'information préalable constitue une violation grave du droit luxembourgeois et expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales, ainsi qu'à l'irrecevabilité des preuves recueillies et à des actions en responsabilité.

Définition

L'installation d'un logiciel de surveillance désigne toute opération visant à déployer, sur un poste de travail ou un équipement informatique mis à disposition par l'employeur, un programme permettant de collecter, enregistrer, analyser ou transmettre des données relatives à l'activité, aux communications ou à la navigation d'un salarié. Cette surveillance peut inclure le contrôle des courriels, des connexions internet, des frappes clavier ou la capture d'écran, et peut être réalisée localement ou à distance.

La surveillance informatique concerne tout dispositif technique permettant de suivre, d'enregistrer ou d'analyser l'activité professionnelle d'un salarié, que ce soit à des fins de sécurité, de gestion ou de contrôle du temps de travail. Elle implique nécessairement un traitement de données à caractère personnel, soumis à des règles strictes de transparence et de proportionnalité.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, la mise en place d'un dispositif de surveillance informatique des salariés est strictement encadrée par le Code du travail et la législation sur la protection des données. L'article [L.261-1](#) du Code du travail impose que toute mesure de surveillance soit justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

L'employeur doit démontrer l'existence d'un intérêt légitime, tel que la sécurité des systèmes, la protection des données sensibles ou la prévention d'actes illicites. La surveillance généralisée ou permanente, sans justification objective, est prohibée. L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée, conformément à l'article [L.241-1](#) du Code du travail.

L'encadrement humain du dispositif est obligatoire : toute décision automatisée ayant un impact sur le salarié doit pouvoir être revue par une personne humaine, conformément à l'article 22 du Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), applicable au Luxembourg.

Modalités pratiques

L'installation d'un logiciel de surveillance à distance, sans information préalable du salarié, est strictement interdite. L'employeur est tenu d'informer individuellement chaque salarié concerné, avant toute mise en œuvre, sur la nature, l'étendue, la finalité et la durée de la surveillance, conformément à l'article [L.261-1](#) du Code du travail.

Cette information doit être délivrée par écrit, de manière claire et accessible. Lorsque l'entreprise dispose d'une délégation du personnel, celle-ci doit être consultée préalablement à l'introduction du dispositif, conformément à l'article [L.414-9](#) du Code du travail. La consultation doit être réelle et porter sur tous les aspects du dispositif.

Une déclaration préalable auprès de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD) est obligatoire pour tout traitement de données à caractère personnel résultant de la surveillance, conformément à la loi modifiée du 2 août 2002 et au RGPD. L'employeur doit également tenir un registre des activités de traitement et garantir la traçabilité des accès aux données collectées.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser la procédure d'information dans une note de service ou une politique interne, précisant les modalités de fonctionnement du logiciel de surveillance. L'employeur doit veiller à limiter la collecte de données aux seules informations strictement nécessaires à la finalité poursuivie, en respectant le principe de minimisation des données.

Toute utilisation du dispositif à des fins disciplinaires doit être expressément mentionnée lors de l'information préalable. L'accès aux données collectées doit être restreint aux personnes habilitées et faire l'objet de mesures de sécurité appropriées, telles que l'authentification forte et la journalisation des accès.

La conservation des données doit être limitée à la durée strictement nécessaire à la réalisation de la finalité déclarée. Il est conseillé de documenter l'ensemble des démarches (information, consultation, déclaration CNPD) afin d'assurer la traçabilité et la conformité en cas de contrôle.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.261-1](#) (surveillance des salariés, information préalable, proportionnalité)
 - Article [L.414-9](#) (consultation de la délégation du personnel)
 - Article [L.241-1](#) (égalité de traitement)
- Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), notamment article 22 (décision automatisée et encadrement humain)
- Lignes directrices et décisions de la CNPD
- Jurisprudence nationale sur la recevabilité des preuves et la protection des droits des salariés

L'installation d'un logiciel de surveillance à distance sans information préalable du salarié constitue une violation grave du droit luxembourgeois. Elle expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales, à l'irrecevabilité des preuves recueillies, ainsi qu'à des actions en responsabilité de la part des salariés concernés.

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.