

Le règlement intérieur peut-il limiter l'usage d'internet à des fins personnelles au travail ?

Réponse courte

Oui, l'employeur peut encadrer l'usage d'internet à des fins personnelles via le **règlement intérieur**, sous réserve que les restrictions soient **justifiées, proportionnées** et respectent les **droits fondamentaux** des salariés. Le Code du travail luxembourgeois admet qu'un usage exceptionnel d'internet à titre privé est toléré, sauf interdiction formelle dans le règlement intérieur.

Toute mesure de **surveillance** doit respecter l'article [L.261-1](#) relatif au traitement de données à des fins de surveillance et nécessite une **information préalable** de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'Inspection du travail et des mines. Le RGPD impose également que les modalités de contrôle soient clairement documentées et proportionnées.

Dans les entreprises de **150 salariés et plus**, l'établissement ou la modification du règlement intérieur doit être pris d'un **commun accord** entre l'employeur et la délégation du personnel selon l'article [L.414-9](#). Dans les entreprises plus petites, une simple consultation de la délégation suffit conformément à l'article [L.414-3](#).

La jurisprudence luxembourgeoise a confirmé qu'un usage abusif d'internet peut justifier un licenciement, notamment en cas d'utilisation représentant plus de la moitié du temps de travail sur une période prolongée. L'employeur doit toutefois respecter le **secret des correspondances** personnelles clairement identifiées comme telles.

Définition

Le **règlement intérieur** (ou règlement d'ordre intérieur) est un document écrit par lequel l'employeur fixe les mesures d'organisation du travail, les règles de discipline et de sécurité applicables aux salariés. Il peut préciser les modalités d'utilisation des outils informatiques mis à disposition.

L'**usage d'internet à des fins personnelles** désigne toute utilisation des ressources informatiques de l'entreprise (connexion internet, messagerie, navigation web) pour des activités non professionnelles pendant le temps de travail. La doctrine luxembourgeoise admet qu'un usage exceptionnel et raisonnable est toléré en l'absence d'interdiction formelle.

La **surveillance des salariés** au sens de l'article [L.261-1](#) désigne tout traitement de données à caractère personnel visant à contrôler le comportement, les performances ou l'activité d'un salarié dans l'exercice de ses fonctions.

Conditions d'exercice

Les restrictions à l'usage personnel d'internet via le règlement intérieur doivent respecter trois conditions cumulatives : être **justifiées** par la nature de la tâche à accomplir, être **proportionnées** au but recherché, et respecter les **droits et libertés fondamentaux** des salariés, notamment le droit à la vie privée et le secret des correspondances.

La procédure diffère selon la taille de l'entreprise :

Effectif	Procédure applicable	Base légale
Moins de 150 salariés	Consultation de la délégation du personnel (avis simple)	Article L.414-3
150 salariés et plus	Codécision obligatoire (accord commun employeur + délégation)	Article L.414-9

L'employeur doit garantir le respect de la **vie privée** même sur le lieu de travail. Les correspondances clairement identifiées comme personnelles (mention "privé" ou "personnel") ne peuvent être consultées par l'employeur. Toute mesure de surveillance doit faire l'objet d'une information préalable conforme à l'article [L.261-1](#) et au RGPD.

Modalités pratiques

Le règlement intérieur doit respecter les exigences formelles suivantes :

Exigence	Description	Base légale
Langue	Rédigé en français, allemand ou luxembourgeois	Code du travail
Affichage	Visible et accessible dans l'entreprise	Article L.414-3
Communication	Transmis à la délégation du personnel	Article L.414-3
Information individuelle	Porté à la connaissance de chaque salarié	Code du travail

Pour toute mesure de surveillance de l'usage d'internet, l'employeur doit :

1. **Informier préalablement** la délégation du personnel (ou à défaut l'ITM) avec une description détaillée de la finalité du traitement, des modalités de mise en œuvre et de la durée de conservation des données (article [L.261-1](#))
2. **S'engager formellement** à ne pas utiliser les données collectées pour une finalité autre que celle prévue explicitement dans l'information préalable
3. **Respecter le délai de 15 jours** durant lequel la délégation du personnel peut soumettre une demande d'avis préalable à la Commission nationale pour la protection des données (CNPD), cette demande ayant un effet suspensif
4. **Documenter** les modalités de contrôle (sites interdits, plages horaires, seuils tolérés) de manière précise dans le règlement intérieur ou une charte informatique

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'élaborer une **charte informatique** distincte du règlement intérieur pour préciser les règles d'usage des outils numériques. Cette charte doit définir clairement les usages autorisés et interdits, les sites web accessibles, et les plages horaires dédiées à un usage personnel exceptionnel (pause déjeuner par exemple).

L'employeur devrait établir une **gradation des sanctions** proportionnée à la gravité de l'abus constaté, allant de l'avertissement verbal au licenciement avec préavis pour les cas les plus graves. La jurisprudence luxembourgeoise considère qu'un usage représentant plus de 50% du temps de travail sur une période d'un mois peut justifier un licenciement.

Les **contrôles** doivent être non discriminatoires et ne peuvent viser un salarié spécifique sans motif légitime. Un contrôle ponctuel des sites les plus visités est admis, mais une surveillance permanente et systématique de toutes les données de connexion d'un salarié constitue un traitement illégal au sens de l'article [L.261-1](#).

Il convient de **former les salariés** aux bonnes pratiques d'utilisation des outils informatiques et de documenter cette formation. Un équilibre doit être trouvé entre la protection légitime des intérêts de l'entreprise (sécurité informatique, productivité) et le respect des droits fondamentaux des salariés.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.414-3</u>	Consultation obligatoire de la délégation du personnel sur l'élaboration ou la modification du règlement intérieur
Article <u>L.414-9</u>	Codécision obligatoire dans les entreprises de 150+ salariés pour l'établissement ou la modification du règlement intérieur
Article <u>L.261-1</u>	Traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance dans le cadre des relations de travail (information préalable obligatoire)
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles (principes de licéité, proportionnalité, transparence)
Loi du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel (transposition nationale du RGPD)

L'absence d'information préalable ou de justification proportionnée des mesures de restriction peut entraîner leur nullité et exposer l'employeur à des sanctions pénales (emprisonnement de 8 jours à 1 an et/ou amende de 251 à 125.000 euros selon l'article 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.