Une ASBL peut-elle mettre en place un règlement sur l'usage des outils numériques ?

Réponse courte

Une ASBL peut mettre en place un règlement sur l'usage des outils numériques en vertu de son **pouvoir de direction**, qui découle du lien de subordination inhérent au contrat de travail (art. L.121-1). Ce règlement doit être rédigé de manière claire, communiqué individuellement à chaque salarié et respecter les droits fondamentaux, notamment la **vie privée** et la **protection des données personnelles**. L'ITM doit être informée si le règlement prévoit des mesures de surveillance.

Le règlement doit préciser les **usages autorisés et interdits**, les règles de sécurité informatique, la gestion des mots de passe et les **conséquences disciplinaires** en cas de non-respect. Si l'ASBL emploie au moins **15 salariés**, la délégation du personnel est consultée au préalable (art. L.414-3). Toute collecte de données personnelles doit respecter la loi du 1er août 2018.

L'absence de règlement ou un règlement non conforme expose l'ASBL à des **risques juridiques** en cas de litige disciplinaire, de contrôle par l'ITM ou de plainte auprès de la CNPD.

Définition

Un règlement sur l'usage des outils numériques est un document interne qui fixe les règles applicables à l'utilisation des équipements informatiques, réseaux, logiciels, messagerie électronique, Internet et tout support numérique mis à disposition des **salarié**s par l'**ASBL**. Ce règlement vise à encadrer l'utilisation professionnelle et, le cas échéant, personnelle de ces outils, à prévenir les abus, à protéger les données et à garantir la sécurité des systèmes d'information.

Il s'agit d'un instrument permettant à l'employeur d'organiser l'accès, l'utilisation et la sécurité des ressources numériques, tout en respectant les droits fondamentaux des **salariés**, notamment la vie privée et la protection des données à caractère personnel.

Questions fréquentes

Faut-il informer l'ITM du règlement numérique ?

L'ITM doit être informée si le règlement prévoit des mesures de surveillance des salariés selon l'article L.261-1. La surveillance doit être justifiée, proportionnée et portée à la connaissance des salariés concernés avec finalité explicite.

Quand consulter le comité mixte sur le règlement numérique ?

Si l'ASBL emploie au moins 15 salariés, l'avis préalable du comité mixte est obligatoire selon l'article L.414-3 du Code du travail. Cette consultation doit être documentée pour garantir la conformité de la procédure mise en place.

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

Que doit contenir un règlement sur les outils numériques ?

Le règlement doit préciser les usages autorisés et interdits, les règles de sécurité informatique, la gestion des mots de passe, les règles de confidentialité et les conséquences disciplinaires en cas de non-respect des dispositions adoptées par l'employeur.

Quelles obligations RGPD pour le règlement numérique ?

Toute collecte de données personnelles doit respecter la loi du 1er août 2018 en matière de transparence, de finalité, de durée de conservation et de sécurité. Les salariés doivent être informés clairement sur la nature et l'étendue des contrôles effectués.

Quels risques en cas de règlement non conforme ?

L'absence de règlement ou un règlement non conforme expose l'ASBL à des risques juridiques en cas de litige disciplinaire, de contrôle ITM ou de plainte auprès de la CNPD. Une consultation d'un spécialiste en droit du travail est fortement recommandée.

Une ASBL peut-elle adopter un règlement sur les outils numériques ?

Oui, l'ASBL peut mettre en place un règlement sur l'usage des outils numériques en vertu de son pouvoir de direction, fondé sur le lien de subordination du contrat de travail (art. L.121-1). Le règlement doit être clair, communiqué individuellement à chaque salarié et respecter la vie privée et le RGPD.

Conditions d’exercice

La mise en place d'un règlement sur l'usage des outils numériques dans une ASBL est soumise aux conditions suivantes.

Critère	Exigence
Pouvoir de l'employeur	Instructions générales sur l'organisation du travail, au titre du lien de subordination (art. L.121-1 Code du travail)
Proportionnalité	Mesures justifiées par la nature de la tâche à accomplir
Égalité de traitement	Respect entre tous les salariés
Vie privée	Interdiction d'atteinte excessive (art. L.261-1 Code du travail)
Contrôle et surveillance	Justifiés, proportionnés et portés à la connaissance des salariés
Protection des données	Respect de la loi du 1er août 2018 (transparence, finalité, sécurité)

Modalités pratiques

La mise en place du règlement sur l'usage des outils numériques suit les étapes suivantes.

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

Étape	Détail
Rédaction	Claire, précise et accessible à tous les salariés
Communication	Individuelle à chaque salarié (écrit ou voie électronique) et affichage dans les locaux
Information ITM	Obligatoire si le règlement prévoit des mesures de surveillance (art. L.261-1 Code du travail)
Consultation comité mixte	Avis préalable obligatoire si l'ASBL emploie au moins 15 salariés
Données personnelles	Information des salariés sur la nature, la finalité et la durée de conservation des données (loi du 1er août 2018)

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de définir précisément les usages autorisés et interdits, les modalités d'accès aux outils numériques, les règles relatives à la confidentialité, à la sécurité informatique et à la gestion des mots de passe. Le règlement doit prévoir les conséquences disciplinaires en cas de non-respect.

Il convient de limiter la surveillance à ce qui est strictement nécessaire, d'informer clairement les salariés sur la nature et l'étendue des contrôles, et de garantir le respect du secret des correspondances. L'ASBL doit veiller à la mise à jour régulière du règlement pour tenir compte de l'évolution technologique et des nouveaux risques.

Il est également conseillé d'assurer la traçabilité des accès et des modifications du règlement, ainsi que d'impliquer un encadrement humain dans la gestion des éventuels incidents ou sanctions liés à l'usage des outils numériques. Le règlement doit être articulé avec les obligations de l'ASBL en matière de conformité au RGPD et avec les règles encadrant le télétravail.

Cadre juridique

Le règlement sur l'usage des outils numériques dans une ASBL repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. L.121-1 du Code du travail	Contrat de travail et lien de subordination, fondement du pouvoir de direction
Art. L.261-1 du Code du travail	Encadrement de la surveillance et information des salariés
Art. L.414-3 du Code du travail	Consultation du comité mixte (15 salariés et plus)
Art. L.241-1 du Code du travail	Égalité de traitement
Loi du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel

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

L'absence de règlement ou la mise en place d'un règlement non conforme expose l'ASBL à des risques juridiques, notamment en cas de litige disciplinaire, de contrôle par l'ITM ou de plainte auprès de la CNPD. Il est fortement recommandé de consulter un spécialiste en droit du travail luxembourgeois lors de la rédaction ou de la modification du règlement afin d'assurer sa conformité aux exigences légales et jurisprudentielles.

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.