

Quelles sont les limites à la collecte d'indicateurs RH comportementaux ?

Réponse courte

La collecte d'indicateurs RH comportementaux au Luxembourg est strictement limitée à des finalités précises, légitimes et proportionnées, directement liées à la gestion du personnel, à la sécurité de l'entreprise ou au respect d'une obligation légale. Toute collecte systématique, généralisée ou permanente à des fins de contrôle est interdite, et l'employeur doit informer préalablement les salariés sur la nature, la finalité, la base légale et la durée de conservation des données.

L'utilisation de dispositifs de surveillance ou d'évaluation automatisée nécessite l'avis préalable de la délégation du personnel et, en cas de risque élevé, la réalisation d'une analyse d'impact relative à la protection des données. L'accès aux données doit être restreint, la durée de conservation limitée à ce qui est strictement nécessaire, et les salariés disposent de droits d'accès, de rectification, d'opposition et d'effacement.

Il est recommandé de privilégier l'anonymisation ou l'agrégation des données lorsque l'identification individuelle n'est pas indispensable, d'éviter les dispositifs de surveillance continue ou intrusive sans justification impérieuse, et d'associer la délégation du personnel à l'élaboration des procédures. Tout manquement aux obligations d'information, de justification ou de consultation peut entraîner la nullité des preuves et engager la responsabilité de l'employeur.

Définition

Les indicateurs RH comportementaux regroupent les données collectées par l'employeur concernant les comportements, attitudes, interactions ou habitudes des salariés sur le lieu de travail. Cela inclut les informations issues de dispositifs de surveillance, d'analyses de communications électroniques, de suivi des accès, de rapports d'incidents ou d'évaluations comportementales. Ces données sont considérées comme des données à caractère personnel au sens du Code du travail luxembourgeois et de la loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

Conditions d'exercice

La collecte d'indicateurs RH comportementaux n'est autorisée que si elle poursuit une finalité précise, légitime et proportionnée, directement liée à la gestion du personnel, à la sécurité de l'entreprise ou au respect d'une obligation légale. L'employeur doit démontrer la nécessité de la collecte et veiller à ne pas porter une atteinte excessive aux droits et libertés des salariés, conformément au principe de proportionnalité. Toute collecte systématique, généralisée ou permanente à des fins de contrôle est interdite. L'information préalable, claire et complète des salariés sur la nature, la finalité, la base légale et la durée de conservation des données est obligatoire. Lorsque la collecte implique un dispositif de surveillance ou d'évaluation automatisée, l'avis préalable de la délégation du personnel est requis.

(article [L.261-1](#) et suivants du Code du travail).

Modalités pratiques

Avant toute collecte susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes concernées, l'employeur doit réaliser une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD), conformément à l'article 35 du RGPD et à la loi du 1er août 2018. Les dispositifs techniques (logiciels de monitoring, badgeuses, vidéosurveillance, etc.) doivent être paramétrés pour limiter la collecte aux seules données strictement nécessaires à la finalité poursuivie. L'accès aux indicateurs comportementaux doit être restreint aux personnes habilitées, dans le respect du principe de confidentialité et de traçabilité des accès. Les salariés disposent d'un droit d'accès, de rectification, d'opposition et, le cas échéant, d'effacement concernant leurs données comportementales. La durée de conservation doit être déterminée en fonction de la finalité et ne peut excéder ce qui est strictement nécessaire.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier l'utilisation d'indicateurs anonymisés ou agrégés lorsque l'identification individuelle n'est pas indispensable à la finalité poursuivie. L'employeur doit documenter l'ensemble des traitements dans le registre des activités de traitement, conformément à l'article 30 du RGPD et à la loi du 1er août 2018. Toute collecte d'indicateurs à des fins disciplinaires doit être précédée d'une information claire sur les conséquences éventuelles pour le salarié. L'utilisation de dispositifs de surveillance continue ou intrusive (par exemple, enregistrement audio permanent, analyse comportementale automatisée sans intervention humaine) doit être évitée, sauf justification impérieuse et proportionnée, et doit toujours prévoir un encadrement humain. Il est conseillé d'associer la délégation du personnel à l'élaboration des procédures de collecte et d'assurer une formation régulière des responsables RH sur la protection des données et l'égalité de traitement.

Cadre juridique

La collecte d'indicateurs RH comportementaux est encadrée par :

- Les articles [L.261-1](#) à [L.261-4](#) du Code du travail luxembourgeois (surveillance sur le lieu de travail, information et consultation de la délégation du personnel, respect de la vie privée).
- La loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.
- Le Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), notamment les articles 5, 6, 9, 13, 30 et 35.
- L'article [L.414-3](#) du Code du travail (égalité de traitement).
- Les recommandations et décisions de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD).

Toute collecte d'indicateurs RH comportementaux doit être précédée d'une évaluation rigoureuse de sa nécessité, de sa proportionnalité et de son encadrement humain. Un manquement à l'obligation d'information, une collecte injustifiée ou une absence de consultation de la délégation du personnel peut entraîner la nullité des preuves recueillies et engager la responsabilité de l'employeur, tant sur le plan disciplinaire que civil et pénal.

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.