L'employeur doit-il consulter la délégation du personnel avant de mettre en place une pointeuse ?

Réponse courte

La mise en place d'une obligation de pointage constitue un traitement de données à des fins de **surveillance des salariés** au sens de l'article L.261-1 du Code du travail. L'employeur doit informer préalablement la **délégation du personnel** en lui communiquant une description détaillée de la finalité, des modalités de mise en oeuvre et de la durée de conservation des données. Dans les entreprises de 150 salariés et plus, l'article L.414-9 impose une **codécision** pour l'introduction de systèmes automatisés de contrôle.

L'information préalable doit intervenir avant toute mise en oeuvre effective du dispositif. La délégation dispose d'un délai de **quinze jours** suivant cette information pour soumettre une demande d'avis préalable à la CNPD sur la conformité du traitement. L'absence de consultation constitue une irrégularité susceptible d'entraîner la **nullité du dispositif** et des sanctions administratives. Le procès-verbal de la réunion doit consigner l'avis émis par la délégation, qu'il soit favorable ou défavorable.

Définition

La **consultation de la délégation du personnel** désigne la procédure par laquelle l'employeur informe les représentants des salariés avant la mise en place d'un dispositif de surveillance, leur permettant d'émettre un avis et, le cas échéant, de saisir la CNPD. Les obligations d'information de l'employeur sont détaillées par l'article L.261-1.

Cette procédure se distingue de la simple information : dans les entreprises de 150 salariés et plus, l'article L.414-9 prévoit un régime de **codécision** impliquant un accord entre l'employeur et la délégation pour l'introduction d'installations techniques de contrôle du comportement et des performances.

Questions fréquentes

Faut-il consigner par écrit l'avis de la délégation ?

Oui, le procès-verbal doit consigner l'avis émis par la délégation, qu'il soit favorable ou défavorable. Ce document doit être conservé pendant toute la durée de fonctionnement du dispositif et pourra être présenté à l'ITM ou à la CNPD en cas de contrôle.

Faut-il consulter la délégation du personnel avant d'installer une pointeuse ?

Oui, l'article L.261-1 impose une information préalable de la délégation du personnel avec description détaillée de la finalité, des modalités et de la durée de conservation. Sans délégation, c'est l'ITM qui doit être informée préalablement à toute mise en oeuvre du dispositif.

Quand s'applique la codécision pour la pointeuse ?

La codécision s'applique dans les entreprises de 150 salariés et plus selon l'article L.414-9. Un accord commun entre employeur et délégation est obligatoire pour introduire un système automatisé de contrôle du comportement et des performances des salariés.

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

Que se passe-t-il en cas d'absence de consultation préalable ?

L'absence de consultation peut entraîner l'irrégularité du dispositif et sa nullité devant le tribunal du travail. Des sanctions administratives peuvent s'appliquer. En cas de désaccord persistant dans les entreprises de 150+ salariés, l'Office national de conciliation peut être saisi.

Quel délai la délégation a-t-elle pour saisir la CNPD ?

La délégation dispose de quinze jours après l'information préalable pour soumettre une demande d'avis à la CNPD sur la conformité du traitement. L'employeur doit attendre l'expiration de ce délai avant de déployer effectivement le dispositif de pointage.

Quelles informations transmettre à la délégation du personnel ?

Le dossier doit contenir une description du dispositif, de sa finalité, des données collectées, des modalités de mise en oeuvre, de la durée de conservation et un engagement de non-détournement. Une analyse d'impact est jointe en cas de surveillance systématique.

Conditions d’exercice

La consultation obéit à des règles différentes selon la taille de l'entreprise.

Critère	Détail
Entreprise avec délégation	Information préalable obligatoire de la délégation du personnel (art. L.261-1)
Entreprise de 150+ salariés	Codécision obligatoire : accord commun entre employeur et délégation (art. L.414-9)
Entreprise sans délégation	Information préalable de l'ITM à défaut de délégation (art. L.261-1)
Contenu de l'information	Description de la finalité, des modalités, de la durée de conservation et engagement de non-détournement
Délai de saisine CNPD	15 jours après l'information préalable pour demander un avis à la CNPD
Procès-verbal	Consigner l'avis de la délégation, favorable ou défavorable

Modalités pratiques

La procédure de consultation suit un enchaînement précis.

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

Étape	Détail
Rédaction du dossier	Préparer la description détaillée du dispositif, de sa finalité et des données collectées
Transmission à la délégation	Communiquer le dossier complet avant toute mise en service
Réunion de consultation	Organiser une réunion formelle pour présenter le projet et recueillir l'avis
Procès-verbal	Rédiger et faire signer le PV mentionnant l'avis de la délégation
Délai CNPD	Attendre l'expiration du délai de 15 jours pour la saisine éventuelle de la CNPD
Mise en oeuvre	Déployer le dispositif uniquement après accomplissement de toutes les formalités

Pratiques et recommandations

Préparer un dossier complet incluant l'analyse d'impact si le dispositif implique une surveillance systématique.

Convoquer la délégation en temps utile, en respectant un délai raisonnable avant la date prévue de mise en service.

Consigner par écrit l'ensemble des échanges et l'avis de la délégation, même en cas d'avis favorable.

Anticiper le délai de 15 jours permettant à la délégation de saisir la CNPD avant de déployer le système.

Conserver le procès-verbal et les documents de consultation pendant toute la durée de fonctionnement du dispositif.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.261-1	Information préalable obligatoire de la délégation pour tout traitement de surveillance
Art. L.414-9	Codécision dans les entreprises de 150+ salariés pour les installations de contrôle
Art. L.414-10	Réunion trimestrielle obligatoire sur les points de codécision
RGPD art. 35	Analyse d'impact relative à la protection des données
Loi du 1er août 2018	Cadre national de la protection des données à caractère personnel

L'absence de consultation de la délégation du personnel peut entraîner l'irrégularité du dispositif et sa remise en cause devant le tribunal du travail. En cas de désaccord persistant dans les entreprises de 150+ salariés, le litige peut être soumis à l'Office national de conciliation.

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

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.

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