Quelles mentions doivent figurer dans une note de service instaurant une pointeuse ?

Réponse courte

La note de service instaurant une pointeuse doit contenir une **description détaillée** de la finalité du traitement, des modalités de mise en oeuvre du dispositif de surveillance et de la durée de conservation des données, conformément à l'article L.261-1 du Code du travail. Elle doit également préciser les **droits des salariés** sur leurs données, la base légale du traitement et l'identité du responsable du traitement.

L'employeur doit en outre informer individuellement chaque salarié conformément à l'article 13 du RGPD et à la loi du 1er août 2018. La note de service constitue le support de l'**information collective** préalable, qui doit être réalisée avant la mise en oeuvre effective du dispositif. L'absence de mentions obligatoires expose l'employeur à des sanctions de l'ITM et de la CNPD.

Définition

La **note de service** est un document écrit par lequel l'employeur porte à la connaissance de l'ensemble du personnel les règles applicables à un dispositif interne. Dans le contexte d'une pointeuse, elle constitue l'un des supports de l'information collective exigée par l'article L.261-1 du Code du travail.

Cette note doit être distinguée des obligations d'information individuelle que l'employeur est tenu de fournir à chaque salarié séparément. Les deux obligations sont cumulatives et doivent être satisfaites avant la mise en oeuvre du dispositif.

Questions fréquentes

Comment prouver la diffusion de la note ?

L'employeur doit dater et archiver la note ainsi que les preuves de diffusion : accusés de réception, émargements, captures d'écran. Ces documents doivent être conservés pour pouvoir démontrer le respect de l'obligation d'information préalable en cas de contrôle ITM ou CNPD.

Faut-il consulter la délégation avant la diffusion ?

Oui, dans les entreprises de 150 salariés et plus, le projet de note doit être soumis à la délégation du personnel avant sa diffusion conformément à l'article L.414-9. Une codécision est requise pour l'introduction d'installations techniques de contrôle des salariés.

La note de service suffit-elle à informer les salariés ?

Non, la note de service constitue uniquement le support de l'information collective préalable. L'employeur doit en outre informer individuellement chaque salarié conformément à l'article 13 du RGPD. Les deux obligations sont cumulatives et doivent être satisfaites avant la mise en oeuvre.

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

Que faire en cas de modification du dispositif ?

Toute modification substantielle du dispositif (changement de technologie, extension du périmètre) impose la révision de la note de service et la reprise complète de la procédure d'information préalable. Une nouvelle consultation de la délégation est également requise selon les seuils applicables.

Quelles mentions doit contenir une note de service sur la pointeuse ?

La note doit décrire la finalité du traitement, les modalités de mise en oeuvre, la durée de conservation, l'engagement de non-utilisation pour une autre finalité selon l'article L.261-1, ainsi que l'identité du responsable, la base légale et les droits des salariés selon l'article 13 RGPD.

Quels risques en cas d'omission de mentions ?

L'omission de mentions obligatoires expose l'employeur à des sanctions de l'ITM et de la CNPD. Elle peut affaiblir la valeur probante des données de pointage en cas de litige devant le tribunal du travail, et constituer un indice de non-conformité lors d'un contrôle.

Conditions d’exercice

La note de service doit contenir l'ensemble des informations requises par la législation applicable.

Mention	Fondement
Finalité du dispositif	Article L.261-1 du Code du travail : description détaillée de la finalité du traitement
Modalités techniques	Article L.261-1 : description des modalités de mise en oeuvre du système de surveillance
Durée de conservation	Article L.261-1 : durée ou critères de conservation des données
Engagement de non-utilisation	Article L.261-1 : engagement formel de non-utilisation des données à une finalité autre
Identité du responsable	Article 13 du RGPD : identité et coordonnées du responsable du traitement
Base légale	Article 13 du RGPD : base juridique du traitement (obligation légale ou intérêt légitime)
Droits des salariés	Article 13 du RGPD : droits d'accès, de rectification, d'effacement, de limitation et d'opposition
Droit de réclamation	Article 13 du RGPD : possibilité de réclamation auprès de la CNPD

Modalités pratiques

La diffusion de la note de service obéit à des règles de forme et de procédure.

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

Étape	Détail
Rédaction	Rédiger la note en incluant toutes les mentions obligatoires avant la consultation de la délégation du personnel
Consultation préalable	Soumettre le projet à la délégation du personnel dans les entreprises de 150 salariés et plus (article L.414-9)
Diffusion collective	Afficher la note dans les locaux ou la diffuser par tout moyen assurant une information effective de tous les salariés
Information individuelle	Remettre à chaque salarié un document distinct reprenant les mentions de l'article 13 du RGPD
Conservation	Archiver la note et les preuves de sa diffusion pour pouvoir les présenter à l'ITM ou à la CNPD
Mise à jour	Réviser la note en cas de modification du dispositif et recommencer la procédure d'information

Pratiques et recommandations

Rédiger la note dans un langage clair et accessible, en évitant le jargon technique, afin que chaque salarié puisse comprendre la portée du dispositif et ses droits.

Distinguer clairement la finalité de contrôle du temps de travail de toute autre finalité éventuelle, car l'article L.261-1 exige un engagement formel de non-utilisation des données à une finalité autre que celle décrite.

Dater et archiver la note de service ainsi que les preuves de diffusion (accusés de réception, émargements, captures d'écran) pour pouvoir démontrer le respect de l'obligation d'information préalable en cas de contrôle.

Soumettre la note à la délégation du personnel avant sa diffusion, comme prévu par le règlement intérieur dans les entreprises concernées par l'article L.414-9.

Prévoir une procédure de mise à jour de la note en cas de modification substantielle du dispositif, telle qu'un changement de technologie ou une extension du périmètre de collecte.

Cadre juridique

Les principales dispositions applicables sont les suivantes.

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

Référence	Objet
Article L.261-1 du Code du travail	Information préalable obligatoire : finalité, modalités, durée de conservation, engagement de non-utilisation
Article L.414-9 du Code du travail	Codécision avec la délégation du personnel pour l'introduction de systèmes de contrôle (entreprises de 150 salariés et plus)
Article L.211-29 du Code du travail	Obligation de tenue du registre du temps de travail
Article 13 du RGPD	Informations à fournir à la personne concernée lors de la collecte de données
Loi du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel dans les relations de travail

L'absence de note de service ou l'omission de mentions obligatoires ne dispense pas l'employeur de ses obligations d'information individuelle et collective. Elle peut constituer un indice de non-conformité en cas de contrôle par l'ITM ou la CNPD, et affaiblir la valeur probante des données de pointage en cas de litige devant le tribunal du travail.

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.