Les télétravailleurs doivent-ils pointer leurs heures via une application mobile ?

Réponse courte

L'employeur peut exiger que les télétravailleurs pointent leurs heures via une **application mobile**, sous réserve du respect des principes de **proportionnalité** et de transparence. Cette obligation doit être prévue dans la convention de télétravail ou dans un document écrit remis au salarié. L'employeur reste tenu de tenir un registre du temps de travail conformément à l'article L.211-29 du Code du travail.

L'utilisation d'une application mobile de pointage constitue un traitement de données à caractère personnel soumis aux obligations d'information des salariés (article L.261-1 du Code du travail) et à la consultation de la délégation du personnel dans les entreprises de 150 salariés et plus (article L.414-9). L'employeur doit fournir les **équipements nécessaires** sans frais pour le salarié, conformément à l'accord interprofessionnel du 20 octobre 2020 relatif au télétravail.

Définition

L'**application mobile de pointage** est un outil numérique permettant au salarié de déclarer ses heures de travail à distance, généralement via un smartphone ou une tablette, et de transmettre ces informations à l'employeur. Elle constitue un moyen d'enregistrement du temps de travail au sens de l'article L.211-29 du Code du travail.

Le **télétravail** est défini par l'accord interprofessionnel du 20 octobre 2020 comme toute forme d'organisation du travail effectuée hors des locaux de l'employeur de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Questions fréquentes

L'application peut-elle géolocaliser le télétravailleur ?

Non, la collecte de données de géolocalisation est en principe interdite pour les télétravailleurs à domicile. L'application doit être configurée pour ne pas collecter ces données. Une exception nécessite justification spécifique et proportionnée, avec désactivation hors heures de travail obligatoire.

L'employeur doit-il fournir le smartphone ?

Oui, l'employeur fournit gratuitement les moyens nécessaires : application et, le cas échéant, terminal mobile. Le salarié ne peut être sanctionné pour refus d'utiliser son équipement personnel à des fins professionnelles, conformément à l'accord interprofessionnel du 20 octobre 2020 sur le télétravail.

Peut-on imposer le pointage par application mobile en télétravail ?

Oui, l'employeur peut exiger le pointage via une application mobile sous réserve du respect des principes de proportionnalité et de transparence. Cette obligation doit être prévue dans la convention de télétravail ou un document écrit remis au salarié avant la mise en oeuvre.

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

Que prévoir en cas d'oubli de pointage ?

Une procédure claire doit être prévue pour le traitement des oublis et dysfonctionnements techniques, afin d'éviter toute sanction injustifiée. Le salarié doit pouvoir signaler et corriger les erreurs via un canal écrit. Une procédure de secours documentée pour les pannes est recommandée.

Quelles données collecter via l'application ?

Seules les données strictement nécessaires sont collectées : identité, début, fin et durée du travail, pauses selon l'article L.211-16. Toute fonctionnalité de surveillance continue doit être exclue. Le principe de minimisation impose de configurer l'application pour respecter les seuls besoins du contrôle horaire.

Quelles sanctions en cas de non-respect des obligations ?

Le non-respect expose l'employeur à des sanctions de la CNPD pouvant atteindre 20 millions EUR ou 4 % du chiffre d'affaires mondial, ainsi qu'à des sanctions de l'ITM pour défaut de registre. Les preuves obtenues par dispositif non conforme peuvent être déclarées irrecevables.

Conditions d’exercice

L'obligation de pointage via application mobile pour les télétravailleurs est soumise à des conditions strictes.

Condition	Exigence
Finalité légitime	Le dispositif doit servir au contrôle du temps de travail et non à la surveillance de l'activité
Proportionnalité	L'application ne doit pas permettre une surveillance continue ni collecter de données excessives
Information préalable	Chaque salarié doit être informé individuellement conformément à l'article L.261-1 et à l'article 13 du RGPD
Consultation	La délégation du personnel doit être consultée dans les entreprises de 150 salariés et plus (article L.414-9)
Équipement fourni	L'employeur fournit les moyens nécessaires sans frais (accord interprofessionnel du 20 octobre 2020)
Géolocalisation exclue	La collecte de données de géolocalisation est en principe interdite pour les télétravailleurs à domicile
Registre maintenu	Le registre du temps de travail doit être tenu conformément à l'article L.211-29

Modalités pratiques

La mise en place de l'application mobile de pointage obéit à des règles précises.

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

Étape	Détail
Convention écrite	Prévoir l'obligation de pointage dans la convention de télétravail ou un avenant au contrat
Information individuelle	Remettre à chaque salarié un document précisant la finalité, la base légale, la durée de conservation, les droits d'accès et de rectification
Fourniture des outils	Mettre à disposition l'application et, le cas échéant, le terminal mobile, sans frais pour le salarié
Procédure de secours	Prévoir une modalité alternative en cas de panne ou d'indisponibilité de l'application
Désactivation géolocalisation	Configurer l'application pour ne pas collecter de données de géolocalisation
Contrôle des pauses	Enregistrer les pauses conformément à l'article L.211-16 du Code du travail

Pratiques et recommandations

Fournir gratuitement les moyens nécessaires à l'utilisation de l'application mobile, car le salarié ne peut être sanctionné pour refus d'utiliser son équipement personnel à des fins professionnelles.

Configurer l'application pour qu'elle ne collecte que les données strictement nécessaires conformément à la base légale du pointage de la collecte, en excluant toute fonctionnalité de surveillance continue.

Informer les salariés de leurs droits d'accès et de rectification sur les données de pointage, conformément à l'article 15 du RGPD.

Prévoir une procédure claire pour le traitement des oublis de pointage et des dysfonctionnements techniques, afin d'éviter toute sanction injustifiée.

Limiter la conservation des données de pointage à ce qui est strictement nécessaire à la finalité poursuivie, avec un minimum de 3 ans au titre de la prescription en droit du travail.

Cadre juridique

Les principales dispositions applicables sont les suivantes.

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

Référence	Objet
Accord interprofessionnel du 20 octobre 2020	Définition et cadre du télétravail
Article L.211-29 du Code du travail	Obligation de tenue du registre du temps de travail
Article L.261-1 du Code du travail	Information préalable sur les dispositifs de surveillance
Accord interprofessionnel du 20 octobre 2020	Obligation de fourniture des équipements au télétravailleur
Article L.414-9 du Code du travail	Codécision avec la délégation du personnel (entreprises de 150 salariés et plus)
Loi du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel
RGPD (Règlement UE 2016/679)	Principes de proportionnalité, droits d'accès et registre des traitements

Le non-respect des obligations d'information, de consultation ou de protection des données expose l'employeur à des sanctions de la CNPD pouvant atteindre 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires mondial, ainsi qu'à des sanctions de l'ITM pour défaut de registre du temps de travail. Le salarié ne peut être sanctionné pour refus d'utiliser son équipement personnel si l'employeur ne fournit pas les moyens nécessaires.

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.