L'employeur peut-il mettre en place des alertes automatiques en cas de dépassement d'horaires ?

Réponse courte

La mise en place d'alertes automatiques en cas de dépassement d'horaires est autorisée et même recommandée, car elle contribue au respect des **durées maximales** de travail fixées par le Code du travail (10 heures par jour, 48 heures par semaine selon l'article L.211-12). Ce dispositif constitue un traitement automatisé de données à caractère personnel soumis à l'**information préalable** des salariés (article L.261-1) et à la consultation de la délégation du personnel dans les entreprises de 150 salariés et plus (article L.414-9).

Les données collectées doivent être **proportionnées** à l'objectif poursuivi et inscrites au registre des activités de traitement. Le système doit être paramétré pour alerter sans sanctionner automatiquement, la vérification humaine restant indispensable avant toute mesure.

Définition

Un **système d'alertes automatiques** en cas de dépassement d'horaires est un outil numérique permettant de détecter, en temps réel ou a posteriori, les situations où un salarié dépasse la durée légale ou contractuelle de travail. Il génère des notifications à destination du salarié, de l'employeur ou du service RH.

Ce dispositif s'inscrit dans le cadre du **contrôle du temps de travail**, alimentant le registre quotidien prévu par l'article L.211-29 du Code du travail et constitue un traitement automatisé de données à caractère personnel au sens de la loi du 1er août 2018.

Questions fréquentes

Comment intégrer les alertes au registre des traitements ?

Le traitement doit être inscrit au registre des activités de traitement selon l'article 30 du RGPD. La finalité, les catégories de données, les destinataires, la durée de conservation et les mesures de sécurité doivent être documentés. La conservation doit être limitée au strict nécessaire.

Faut-il consulter la délégation du personnel ?

Oui, la délégation doit être consultée dans les entreprises de 150 salariés et plus selon l'article L.414-9. Le projet doit lui être soumis avec un dossier complet décrivant la finalité, les seuils, les modalités d'alerte et les procédures de validation humaine prévues.

Les alertes contribuent-elles au respect des obligations ?

Oui, le système d'alertes contribue au respect des obligations légales en matière de durée du travail et constitue un outil de prévention des risques liés au surmenage. Le non-respect des durées maximales expose l'employeur à des sanctions de l'ITM et des actions devant le tribunal du travail.

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

Les alertes peuvent-elles déclencher des sanctions automatiques ?

Non, le système ne doit pas déclencher automatiquement des sanctions. Une vérification humaine est requise avant toute action consécutive à une alerte. Cette validation manuelle évite les erreurs liées à des anomalies techniques et garantit la proportionnalité des mesures prises.

Peut-on mettre en place des alertes automatiques de dépassement d'horaires ?

Oui, c'est même recommandé pour respecter les durées maximales de l'article L.211-12 (10h/jour, 48h/semaine). Le dispositif est soumis à l'information préalable des salariés selon l'article L.261-1 et à la consultation de la délégation dans les entreprises de 150+ salariés.

Quels seuils paramétrer pour les alertes ?

Les seuils doivent correspondre aux durées légales : 8 heures par jour normal selon l'article L.211-5, 10 heures par jour maximum et 48 heures par semaine maximum selon l'article L.211-12. Les pauses obligatoires et le repos journalier de 11 heures consécutives doivent être intégrés.

Conditions d’exercice

La mise en place d'alertes automatiques est soumise à des conditions précises.

Condition	Exigence
Finalité légitime	Le dispositif doit servir au respect des durées maximales de travail et à la prévention des risques
Proportionnalité	Les alertes doivent être limitées à ce qui est nécessaire ; pas de surveillance excessive
Information préalable	Les salariés doivent être informés conformément à l'article L.261-1 du Code du travail
Consultation	La délégation du personnel doit être consultée dans les entreprises de 150 salariés et plus (article L.414-9)
Registre des traitements	Le traitement doit être inscrit au registre des activités de traitement (article 30 du RGPD)
Pas de sanction automatique	Le système ne doit pas déclencher automatiquement des sanctions ; une vérification humaine est requise

Modalités pratiques

La mise en oeuvre du système d'alertes obéit à des étapes précises.

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

Étape	Détail
Paramétrage	Définir les seuils d'alerte en fonction des durées légales (8h/jour normal, 10h/jour maximum, 48h/semaine maximum)
Information	Remettre à chaque salarié un document précisant la finalité, le fonctionnement et les droits
Consultation	Soumettre le projet à la délégation du personnel
Registre	Inscrire le traitement au registre des activités de traitement
Vérification humaine	Prévoir une procédure de validation manuelle avant toute action consécutive à une alerte
Droits d'accès	Permettre aux salariés d'accéder à leurs propres données de pointage

Pratiques et recommandations

Paramétrer les alertes en cohérence avec les durées légales et conventionnelles, en intégrant les pauses obligatoires (30 minutes après 6 heures continues, article L.211-16) et le repos journalier (11 heures consécutives).

Prévoir un circuit de validation humaine entre la détection du dépassement et toute mesure corrective, afin d'éviter les erreurs liées à des anomalies techniques.

Informer les salariés, conformément aux obligations d'information, de l'existence du système et de la procédure de contestation en cas de fausse alerte.

Documenter les actions prises à la suite de chaque alerte pour constituer un dossier de conformité présentable à l'ITM ou à la CNPD.

Limiter la conservation des données d'alerte à la durée strictement nécessaire, conformément au principe de minimisation du RGPD.

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.211-5 du Code du travail	Durée normale de travail (8 heures par jour, 40 heures par semaine)
Article L.211-12 du Code du travail	Durée maximale de travail (10 heures par jour, 48 heures par semaine)
Article L.211-16 du Code du travail	Pause obligatoire et repos journalier
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
Article L.414-9 du Code du travail	Codécision avec la délégation du personnel (entreprises de 150 salariés et plus)
RGPD (Règlement UE 2016/679)	Articles 5, 13 et 30 (principes, information, registre des traitements)

Le système d'alertes automatiques contribue au respect des obligations légales en matière de durée du travail et constitue un outil de prévention des risques liés au surmenage. Le non-respect des durées maximales expose l'employeur à des sanctions de l'ITM. La CNPD peut contrôler la conformité du traitement de données à tout moment.

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.