

Un système de badgeage est-il obligatoire en horaire mobile ?

Réponse courte

Le **badgeage** en tant que tel n'est pas expressément imposé par le Code du travail luxembourgeois. En revanche, l'article **L.211-8** prévoit explicitement que l'entreprise ayant institué un horaire mobile **doit mettre en place un système assurant un décompte exact des heures de travail prestées**. Cette obligation est cumulée avec celle du **registre spécial** prévu à l'article **L.211-29**.

L'arrêt **CJUE CCOO du 14 mai 2019** (affaire C-55/18) précise que les États membres doivent imposer aux employeurs la mise en place d'un système **objectif, fiable et accessible** permettant de mesurer la durée journalière de travail de chaque salarié. Cette exigence s'applique au Luxembourg.

Le badgeage électronique n'est donc pas obligatoire, mais il constitue la **solution la plus sûre** pour répondre à ces exigences. D'autres dispositifs (logiciels de gestion du temps, applications mobiles avec géolocalisation conforme) peuvent être acceptés s'ils sont objectifs, fiables, accessibles aux salariés et conformes au RGPD.

La délégation du personnel doit recevoir communication des **décomptes globaux par unité d'organisation** (**L.211-8**). À défaut, l'employeur s'expose à des sanctions et à des **difficultés probatoires** en cas de litige sur les heures supplémentaires.

Définition

L'**horaire mobile**, défini à l'article **L.211-8** du Code du travail, est un système d'organisation du travail qui permet d'**aménagement au jour le jour** la durée et l'horaire individuels de travail dans le respect des limites légales (10 h/jour, 48 h/semaine) et des règles préétablies dans le règlement de l'horaire mobile. La pratique distingue couramment les **plages fixes** (présence obligatoire) et **plages mobiles** (libre détermination par le salarié), bien que la loi ne mentionne pas explicitement ces termes.

Le **système de décompte** prévu à **L.211-8** est l'instrument qui permet à la fois (i) de vérifier le respect des durées maximales, (ii) de constater les éventuels excédents qualifiables d'heures supplémentaires en fin de période, et (iii) d'informer la délégation du personnel des relevés globaux.

Questions fréquentes

Le pointage biométrique est-il autorisé au Luxembourg ?

Le pointage biométrique est autorisé sous réserve d'une vigilance RGPD renforcée. L'employeur doit pouvoir justifier la stricte nécessité et la proportionnalité du traitement par une analyse d'impact, et consulter la CNPD si nécessaire avant le déploiement du dispositif.

Le pointage manuel est-il acceptable en horaire mobile ?

Le pointage manuel reste juridiquement envisageable mais pose des difficultés probatoires importantes. Il est plus difficilement opposable au salarié et au juge. Les solutions électroniques (badgeuse, logiciel) sont recommandées pour leur fiabilité conforme à l'arrêt CCOO.

Quelles conséquences en cas d'absence de système de décompte ?

L'absence de système de décompte exact constitue une violation directe de l'article L. 211-8 et expose à des contrôles de l'ITM. Les heures travaillées peuvent être requalifiées en heures supplémentaires faute de preuve contraire, en application des règles probatoires.

Quelles exigences pour le système d'enregistrement en horaire mobile ?

L'arrêt CJUE CCOO du 14 mai 2019 (C-55/18) impose un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée journalière de travail de chaque salarié. Cette exigence européenne s'applique au Luxembourg en complément de l'article L. 211-8.

Un système de badgeage est-il obligatoire en horaire mobile au Luxembourg ?

Le badgeage en tant que tel n'est pas expressément imposé. L'article L. 211-8 prévoit toutefois que l'entreprise doit mettre en place un système assurant un décompte exact des heures de travail prestées, complété par le registre spécial de l'article L. 211-29.

Une géolocalisation est-elle conforme au cadre légal ?

Une application mobile avec géolocalisation est admissible si elle respecte un encadrement strict RGPD : minimisation, finalité, proportionnalité. L'analyse d'impact préalable et l'information transparente des salariés sont essentielles. La CNPD peut être saisie en cas de doute.

Conditions d'exercice

Les exigences applicables au système d'enregistrement du temps de travail en horaire mobile sont cumulatives.

Exigence	Source	Caractéristique requise
Décompte exact des heures	L.211-8	Obligation explicite pour l'entreprise en horaire mobile
Registre spécial ou fichier	L.211-29	Début, fin, durée du travail journalier, prolongations, dimanches, fériés, nuit
Présentation à l'ITM	L.211-29	À toute demande des agents de l'ITM
Système objectif, fiable, accessible	CJUE C-55/18 (CCOO, 14.05.2019)	Mesure de la durée journalière par salarié
Communication à la délégation	L.211-8	Décomptes globaux par unité d'organisation
Voie de recours en cas de contestation	L.211-8	Saisine ITM, puis Office national de conciliation
Conformité RGPD	Règlement (UE) 2016/679 + loi du 1er août 2018	Minimisation, finalité, sécurité, durée de conservation
Information préalable des salariés	RGPD art. 13-14	Finalité, base légale, durées, droits
Égalité de traitement	L.414-2 (3)	Veille de la délégation du personnel

Modalités pratiques

Plusieurs solutions techniques permettent de répondre aux exigences légales et jurisprudentielles, avec des niveaux de fiabilité différents.

Solution	Conformité <u>L.211-8</u>	Conformité CCOO	Risque/Réserve
Badgeage électronique (lecteur/badge)	?	?	Investissement initial
Logiciel de gestion du temps (PC/mobile)	?	?	Vérification de la fiabilité technique
Pointage biométrique	?	?	Vigilance RGPD renforcée (CNPD : justifier la nécessité)
Application mobile avec géolocalisation	?	?	Encadrement strict RGPD (proportionnalité)
Feuille de pointage manuelle signée	??	??	Risque de non-fiabilité (saisie a posteriori)
Auto-déclaration sans contrôle	?	?	Non conforme (système non objectif)

Élément du dispositif	Modalité opérationnelle
Mise en place	Selon règlement de l'horaire mobile (L.211-8)
Information des salariés	Notification écrite préalable des modalités
Accès au relevé individuel	Consultation par chaque salarié de ses propres données
Conservation des données	Selon registre spécial (L.211-29) et RGPD (durée justifiée)
Communication à la délégation	Relevés globaux par unité d'organisation
Contrôle <u>ITM</u>	Présentation à toute demande

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier un **système électronique** (badgeage ou logiciel de gestion du temps) en raison de la fiabilité requise par l'arrêt CCOO. Le pointage manuel reste juridiquement envisageable, mais pose des **difficultés probatoires** importantes en cas de litige : il est plus difficilement opposable au salarié et au juge.

L'employeur doit **consulter la délégation du personnel** avant la mise en place du système et formaliser les modalités dans le règlement de l'horaire mobile ([L.211-8](#)). L'information des salariés doit être préalable et porter sur la finalité, la base légale, les durées de conservation et leurs droits au titre du RGPD.

Pour un dispositif **biométrique** ou avec **géolocalisation**, l'employeur doit pouvoir justifier la **stricte nécessité et proportionnalité** du traitement (analyse d'impact RGPD recommandée, consultation de la CNPD si nécessaire). L'**égalité de traitement** entre salariés ([L.414-2](#), paragraphe 3) doit être garantie : les modalités de contrôle doivent s'appliquer uniformément.

Enfin, l'employeur doit veiller à la **traçabilité** des données enregistrées et à leur **conservation** selon les exigences combinées du registre spécial ([L.211-29](#)) et du RGPD (durée justifiée par la finalité). En cas de contestation des décomptes globaux par la délégation, l'**ITM** peut être saisie pour vérification, puis l'Office national de conciliation ([L.211-8](#)).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-8	Régime de l'horaire mobile : système de décompte exact obligatoire et communication des relevés globaux à la délégation
Art. L.211-29	Registre spécial obligatoire (début, fin, durée du travail journalier, prolongations, dimanches, fériés, nuit)
Art. L.211-12	Durée de travail maximale (10 h/jour, 48 h/semaine)
Art. L.414-2 (3)	Veille de la délégation au respect de l'égalité de traitement
Art. L.414-3	Information et consultation de la délégation du personnel sur le temps de travail
CJUE C-55/18 (CCOO)	Arrêt du 14 mai 2019 : obligation d'un système objectif, fiable et accessible de mesure de la durée journalière du travail
Règlement (UE) 2016/679	RGPD : principes de minimisation, finalité, transparence, sécurité
Loi du 1er août 2018	Mise en œuvre nationale du RGPD au Luxembourg

L'absence d'un système de décompte exact en horaire mobile constitue une violation directe de l'article [L.211-8](#), expose à des contrôles **ITM** et à la requalification possible des heures travaillées en heures supplémentaires faute de preuve contraire. Le choix du dispositif (badgeage, logiciel, biométrie) reste libre, sous réserve de fiabilité, d'objectivité et de conformité RGPD.

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.