# Le traitement des données d'horaires doit-il être déclaré à la CNPD ?

## Réponse courte

Le traitement des données liées aux horaires de travail **ne fait plus l'objet** d'une obligation de déclaration préalable à la CNPD, depuis l'entrée en vigueur du RGPD et de la loi du 1er août 2018, sauf exceptions spécifiques prévues par la loi. La procédure d'autorisation préalable ne subsiste que pour les traitements présentant un risque élevé, comme la biométrie.

L'employeur doit cependant **documenter** ce traitement dans un **registre des activités de traitement**, accessible à la CNPD sur demande, informer les salariés sur l'utilisation de leurs données, et réaliser une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) lorsque les conditions de l'article 35 du RGPD sont réunies. La consultation de la délégation du personnel reste requise pour tout dispositif de contrôle.

## Définition

Le **traitement des données** liées aux horaires de travail correspond à toute opération portant sur des informations permettant d'identifier directement ou indirectement un salarié à travers ses heures d'arrivée, de départ, de pauses, d'absences ou de présence sur le lieu de travail. Ces données constituent des **données à caractère personnel** dès lors qu'elles se rapportent à une **personne physique identifiable**, conformément à la loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel. Les traitements incluent la **collecte, l'enregistrement, la conservation**, la modification, la consultation, la communication ou la suppression de ces données.

## Questions fréquentes

**Faut-il consulter la délégation du personnel pour le traitement des horaires ?**

Oui, la consultation de la délégation du personnel reste obligatoire pour tout dispositif de contrôle (article L.414-3 du Code du travail). Cette consultation est requise en cas d'introduction ou de modification d'un système et doit être documentée pour traçabilité.

**Faut-il tenir un registre des traitements pour les données horaires ?**

Oui, l'employeur doit documenter le traitement dans un registre des activités de traitement, accessible à la CNPD sur demande, conformément à l'article 30 de la loi du 1er août 2018. Le registre indique finalités, données, destinataires et durée.

**Le traitement des données d'horaires doit-il être déclaré à la CNPD ?**

Non, le traitement des données liées aux horaires ne fait plus l'objet d'une obligation de déclaration préalable à la CNPD depuis l'entrée en vigueur du RGPD et de la loi du 1er août 2018, sauf exceptions comme la biométrie présentant un risque élevé.

**Quand une AIPD est-elle obligatoire pour les données d'horaires ?**

Une analyse d'impact (AIPD) est requise lorsque le traitement présente un risque élevé pour les droits et libertés des personnes concernées (article 35 RGPD). Elle est notamment obligatoire pour les dispositifs de contrôle automatisé comme les badgeuses ou logiciels de pointage.


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

**Quelle base légale pour le traitement des données d'horaires ?**

La base légale repose sur l'exécution du contrat ou une obligation légale, conformément à l'article 6 du RGPD. La finalité doit être limitée à la gestion du personnel et de la durée de travail. La minimisation des données est obligatoire.

**Quels droits les salariés ont-ils sur leurs données d'horaires ?**

Les salariés disposent des droits d'accès, de rectification, d'opposition et d'effacement sur leurs données, conformément au RGPD. L'information doit être claire, accessible et compréhensible. L'accès doit être restreint aux personnes habilitées et la sécurité des données garantie.

## Conditions d’exercice

Le traitement des données d'horaires doit reposer sur une base légale valable et respecter les principes fondamentaux du RGPD.

| Critère | Exigence |
|---|---|
| Base légale | Exécution du contrat ou obligation légale |
| Licéité | Principe de l'article 6 RGPD |
| Finalité | Gestion du personnel, durée de travail |
| Minimisation | Données strictement nécessaires |
| Transparence | Information claire des salariés |
| Égalité | Traitement uniforme entre salariés |

## Modalités pratiques

Depuis le RGPD et la loi de 2018, la déclaration préalable est abrogée pour les traitements courants.

| Modalité | Description |
|---|---|
| Déclaration CNPD | Non obligatoire sauf exception |
| Registre des traitements | Obligatoire en interne (loi 2018, art. 30) |
| Contenu du registre | Finalités, données, destinataires, durée |
| Information des salariés | Note d'information ou règlement interne |
| AIPD | Requise si risque élevé (RGPD art. 35) |
| Consultation | Délégation du personnel (L.414-3) |


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

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de limiter l'accès aux données horaires aux seules **personnes habilitées** et de mettre en place des **mesures techniques et organisationnelles** appropriées pour garantir la confidentialité et l'intégrité des données. L'information des salariés doit être claire, accessible et compréhensible, précisant les **droits d'accès, de rectification, d'opposition et d'effacement**. En cas de recours à des dispositifs de contrôle automatisé (badgeuses, logiciels de pointage), une **analyse d'impact** (AIPD) peut s'avérer nécessaire si le traitement est susceptible d'engendrer un **risque élevé** pour les droits et libertés des personnes concernées. L'encadrement humain du dispositif doit être assuré, et la consultation de la délégation du personnel est requise en cas d'introduction ou de modification d'un système de contrôle.

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| Loi du 1er août 2018, art. 6 | Licéité du traitement |
| Loi du 1er août 2018, art. 30 | Registre des activités de traitement |
| Loi du 1er août 2018, art. 13 | Information des personnes concernées |
| RGPD (UE) 2016/679, art. 35 | Analyse d'impact |
| Code du travail, art. L.261-1 | Surveillance sur le lieu de travail |
| Code du travail, art. L.414-3 | Consultation de la délégation du personnel |

L'absence d'obligation de déclaration préalable à la CNPD ne dispense pas l'employeur de ses responsabilités en matière de documentation, de sécurité, d'information des salariés et de consultation de la délégation du personnel. Un manquement à ces obligations peut entraîner des sanctions administratives et pénales.

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.