

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.

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)

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.