

# L'usage de badges d'accès constitue-t-il un traitement de données personnelles ?

## Réponse courte

Oui, l'usage de badges d'accès constitue un **traitement de données à caractère personnel** au sens de l'**article 4 du RGPD**. Le badge enregistre des informations qui permettent d'identifier directement ou indirectement un salarié (nom, matricule, horaires, points de passage), ce qui déclenche l'application du **Règlement UE 2016/679** et de la **loi du 1er août 2018**.

L'employeur doit disposer d'une **base légale** (exécution du contrat ou intérêt légitime), informer préalablement les salariés, inscrire le traitement au **registre** et respecter le principe de **proportionnalité**. Si le dispositif sert aussi à surveiller l'activité, il relève de l'**article L.261-1 du Code du travail** et impose une consultation préalable de la délégation du personnel.

## Définition

Un **badge d'accès** est un support physique ou numérique permettant de contrôler l'entrée et la circulation dans les locaux de l'entreprise. Dès lors qu'il enregistre une identité et un horodatage, il génère un **traitement de données personnelles** au sens de l'article 4 du RGPD. Les informations issues du badge (identifiant, matricule, zones accédées, heures d'entrée et de sortie) sont rattachées à une personne identifiée ou identifiable, ce qui fait entrer le dispositif dans le champ du RGPD et de la loi luxembourgeoise du 1er août 2018.

## Questions fréquentes

### Combien de temps conserver les logs de badge ?

La conservation est limitée à la finalité, généralement quelques semaines à quelques mois. Une géolocalisation continue changerait la nature du traitement et exigerait une AIPD. Une purge automatique doit être paramétrée pour l'expiration.

### Comment sécuriser les journaux d'accès des badges ?

Les logs doivent être sécurisés par chiffrement et habilitations nominatives, avec une piste d'audit des consultations effectuées. Cette obligation découle de l'article 32 du RGPD imposant des mesures techniques et organisationnelles appropriées.

### Faut-il informer les salariés du système de badges ?

Oui, une information préalable individuelle est obligatoire avant toute activation, conformément à l'article 13 du RGPD. La notice doit préciser la finalité, la durée de conservation, les droits et les destinataires des données collectées.

### Le badge sert-il à la surveillance des salariés ?

Si le badge sert à vérifier la présence, les horaires ou à tracer l'activité, il relève de l'article L.261-1 du Code du travail et impose la consultation préalable de la délégation du personnel. Un usage purement sécurité y échappe.

### Quelle base légale pour un système de badges ?

La base légale est l'exécution du contrat, l'intérêt légitime ou une obligation légale (article 6 RGPD). L'employeur doit choisir celle correspondant à la finalité poursuivie : sécurité, contrôle d'accès ou gestion du temps de travail.

## Un système de badges constitue-t-il un traitement RGPD ?

Oui, l'usage de badges d'accès constitue un traitement de données personnelles au sens de l'article 4 du RGPD. Le badge enregistre des informations identifiant le salarié (nom, matricule, horaires, points de passage), déclenchant l'application du règlement.

## Conditions d'exercice

Le traitement suppose une base légale de l'article 6 RGPD, une finalité déterminée (sécurité, gestion du temps), une minimisation (art. 5), une notice préalable (art. 13), des mesures de sécurité (art. 32) et, en cas de surveillance, l'avis de la délégation du personnel (L.261-1).

Condition	Détail
Base légale	Exécution du contrat, intérêt légitime ou obligation légale (art. 6 RGPD)
Finalité déterminée	Sécurité des locaux, contrôle d'accès, gestion du temps de travail
Proportionnalité	Collecte limitée aux données strictement nécessaires (art. 5 RGPD)
Information préalable	Notice RGPD remise aux salariés avant activation (art. 13 RGPD)
Délégation du personnel	Consultation obligatoire si finalité de surveillance (art. L.261-1)
Durée de conservation	Limitée à la finalité (généralement quelques semaines à mois)
Sécurité	Mesures techniques et organisationnelles appropriées (art. 32 RGPD)

## Modalités pratiques

Le déploiement d'un système de badges exige une analyse préalable, l'inscription au registre des traitements (art. 30 RGPD), une notice individuelle et l'avis de la délégation du personnel si le badge sert à la surveillance.

Étape	Détail
Analyse préalable	Qualifier la finalité et vérifier la nécessité d'une AIPD (art. 35 RGPD)
Registre des traitements	Inscription du dispositif au registre RH (art. 30 RGPD)
Information des salariés	Notice écrite précisant finalité, durée, droits et destinataires
Consultation sociale	Avis de la délégation du personnel si surveillance (art. L.261-1)
Contrat sous-traitant	Clauses RGPD conformes à l'article 28 avec le prestataire
Habilitations	Accès aux logs réservé aux personnes désignées et tracé
Suppression	Purge automatique à l'expiration de la durée de conservation

## Pratiques et recommandations

**Documenter** la finalité précise du badge (sécurité, temps de travail, les deux) dans une fiche de traitement dédiée, afin de pouvoir justifier la base légale en cas de contrôle de la CNPD.

**Limiter** les données collectées à l'identifiant, la zone et l'horodatage ; éviter toute géolocalisation continue qui changerait la nature du traitement et exigerait une AIPD.

**Inform**er les salariés individuellement par écrit avant toute activation, et afficher la notice à l'entrée des locaux concernés.

**Sécuriser** les journaux d'accès par chiffrement et habilitations nominatives, en conservant une piste d'audit des consultations effectuées.

**Consulter** la délégation du personnel dès que le badge sert aussi à vérifier la présence ou les horaires, conformément à l'article [L.261-1](#) du Code du travail.

## Cadre juridique

Le dispositif s'inscrit dans plusieurs textes complémentaires.

Référence	Objet
<b>Règlement UE 2016/679 (RGPD)</b>	Cadre général du traitement des données personnelles
<b>Art. 4 RGPD</b>	Définition de la donnée personnelle et du traitement
<b>Art. 5 RGPD</b>	Principes de proportionnalité et de minimisation
<b>Art. 6 RGPD</b>	Bases légales du traitement
<b>Art. 13 RGPD</b>	Information de la personne concernée
<b>Art. 30 RGPD</b>	Registre des activités de traitement
<b>Art. 35 RGPD</b>	Analyse d'impact relative à la protection des données
<b>Loi du 1er août 2018</b>	Mise en œuvre du RGPD au Luxembourg
<b>Art. <a href="#">L.261-1</a> Code du travail</b>	Surveillance des salariés sur le lieu de travail

Un badge purement dédié à la sécurité physique reste soumis au RGPD mais n'impose pas la procédure de l'article [L.261-1](#). Dès qu'il sert à tracer l'activité ou les horaires, la consultation de la délégation du personnel devient obligatoire. La CNPD sanctionne l'absence d'information préalable et la conservation excessive des logs.

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.