Les données de badgeage peuvent-elles prouver une relation de travail non déclarée ?

Réponse courte

Oui, les relevés de badgeage sont recevables devant le tribunal du travail, mais ils ne suffisent jamais seuls : une présence enregistrée établit un fait matériel, pas l'existence d'un **lien de subordination** ni d'une rémunération. Le juge les apprécie dans un faisceau d'indices.

Leur force dépend d'abord de la **licéité de la collecte**. Un traitement de données à des fins de contrôle de présence par badge n'est admis que dans les cas de l'article 6 du RGPD et suppose l'information préalable du comité mixte ou, à défaut, de la délégation du personnel (art. L.261-1).

Le badgeage ne remplace enfin aucune obligation légale. L'employeur reste tenu d'inscrire sur un **registre spécial** le début, la fin et la durée du travail journalier, registre présenté à toute demande de l'Inspection du travail et des mines (art. L.211-29).

Définition

Le badgeage désigne l'enregistrement électronique des entrées et sorties d'une personne sur un lieu de travail. Constitué de données à caractère personnel, il relève d'un **traitement à des fins de surveillance** au sens de l'article L.261-1 dès lors qu'il permet de contrôler la présence ou le comportement des salariés. Comme moyen de preuve, il documente une présence physique répétée, indice matériel d'une **relation de travail non déclarée** lorsque la personne badgée ne figure sur aucune déclaration.

Conditions d’exercice

Un relevé de badgeage n'est utilisable en justice que si le dispositif lui-même était licite au moment de la collecte.

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

Élément	Détail
Base légale	Le traitement à des fins de surveillance ne peut être mis en œuvre que dans un des cas de l'article 6, paragraphe 1, lettres a) à f) du RGPD (art. L.261-1, § 1)
Information préalable	Comité mixte ou, à défaut, délégation du personnel ou, à défaut encore, ITM ; description détaillée de la finalité, des modalités et de la durée de conservation
Engagement de finalité	L'information préalable comporte l'engagement formel de ne pas utiliser les données à une autre fin que celle annoncée
Avis de la CNPD	La délégation ou les salariés concernés peuvent, dans les quinze jours suivant l'information, saisir la CNPD ; la demande a un effet suspensif
Accord commun	Dans les entreprises d'au moins 150 salariés, l'introduction d'une installation technique contrôlant le comportement et les performances requiert l'accord de la délégation (art. L.414-9)
Réclamation du salarié	Saisir la CNPD n'est ni un motif grave ni un motif légitime de licenciement (art. L.261-1, § 5)

Modalités pratiques

Le badgeage sert surtout à corroborer d'autres pièces : seul, il n'établit ni la rémunération ni les instructions reçues.

Aspect	Détail
Accès de l'ITM	Les membres de l'inspectorat peuvent demander communication de tous livres, registres, fichiers et documents relatifs aux conditions de travail (art. L.614-4)
Registre spécial	Début, fin et durée du travail journalier, prolongations, heures de dimanche, jours fériés et de nuit, rétributions afférentes (art. L.211-29)
Corroboration	Bulletins de salaire, déclaration d'entrée au CCSS, plannings, témoignages, courriels d'instruction
Intégrité	Horodatage non modifiable, journalisation des accès et des rectifications, restriction des droits d'administration
Conservation	Limitée à la durée nécessaire à la finalité déclarée, prolongée le temps d'un contentieux engagé
Refus de communication	Le non-respect d'une injonction du directeur de l'ITM est puni d'une amende administrative pouvant atteindre 25 000 euros (art. L.614-13)

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

Pratiques et recommandations

La question posée à un employeur lors d'un contrôle n'est presque jamais « qui a badgé » mais « qui était présent sans figurer dans vos déclarations ». Un badge nominatif attribué à un intervenant extérieur non déclaré est, de ce point de vue, une pièce à charge produite par l'entreprise elle-même.

Trois réglages du parc de badges suffisent à écarter cette difficulté :

- une série distincte pour les prestataires et les intérimaires, rattachée à un contrat identifié ;
- un rapprochement mensuel entre les porteurs de badge actifs et les salariés déclarés au CCSS ;
- une désactivation le jour de la fin de mission, et non plusieurs semaines après.

Sur la recevabilité des relevés, tout se joue avant l'installation : c'est le dossier de l'information préalable — sa date, la finalité décrite, l'engagement de non-détournement — qui décide de leur sort devant le juge, bien plus que le paramétrage technique du système.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-29	Registre spécial ou fichier des heures de travail, présenté à toute demande des agents de l'ITM
Art. L.261-1	Traitement de données à des fins de surveillance des salariés : bases licites, information préalable, saisine de la CNPD
Art. L.261-2	Emprisonnement de huit jours à un an et amende de 251 à 125 000 euros pour un traitement effectué en violation
Art. L.414-9	Décision d'un commun accord avec la délégation, dès 150 salariés, sur les installations techniques de contrôle
Art. L.571-1	Définition du travail clandestin
Art. L.573-1	Corps habilités à rechercher et constater les infractions en matière de travail illégal
Art. L.614-4	Pouvoir de l'inspectorat d'exiger communication des livres, registres, fichiers et documents
Art. L.614-13	Amende administrative jusqu'à 25 000 euros en cas de non-respect d'une injonction du directeur de l'ITM
Règlement (UE) 2016/679	Licéité, minimisation et limitation de la conservation des données

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

Un dispositif de badgeage mis en place sans information préalable de la délégation du personnel expose l'employeur à voir ses propres relevés écartés du débat judiciaire. La preuve de la relation de travail suppose toujours, en plus de la présence, une rémunération et un lien de subordination.

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.