

# Un système de badgeuse peut-il servir de preuve comptable des jours télétravaillés ?

## Réponse courte

Un système de badgeuse électronique seul ne constitue pas une preuve légalement suffisante des jours télétravaillés au Luxembourg.

La législation exige un dispositif de **traçabilité spécifique**, conforme aux obligations de décompte du temps de travail et aux règles encadrant le télétravail (articles [L.211-9](#) et [L.312-8](#) du Code du travail).

Pour les travailleurs frontaliers, les seuils maximaux sont de **34 jours/an** pour la France et la Belgique (impact fiscal) et **19 jours/an** pour l'Allemagne (impact sécurité sociale), conformément aux accords bilatéraux en vigueur en 2025.

## Définition

Le système de traçabilité du télétravail désigne l'ensemble des dispositifs techniques et organisationnels permettant d'attester de manière probante l'exercice effectif d'une activité professionnelle à distance.

Il doit garantir la **fiabilité**, l'**intégrité** et l'**inviolabilité** des données collectées, tout en respectant les règles de protection des données (RGPD et obligations CNPD).

## Conditions d'exercice

L'employeur doit mettre en place un dispositif répondant aux critères suivants :

- Une **convention individuelle de télétravail** écrite (art. [L.312-8](#))
- Un système sécurisé de déclaration et validation des jours télétravaillés
- Des moyens techniques de vérification de l'activité effective (art. [L.261-1](#) et [L.261-2](#))
- Une procédure de contrôle respectant la vie privée et le RGPD
- Un dispositif d'archivage probant pendant **5 ans minimum**
- Une **consultation préalable de la délégation du personnel** sur les dispositifs de contrôle technique (art. [L.414-9](#))

## Modalités pratiques

Un système de preuve conforme doit combiner plusieurs éléments :

- Un registre numérique centralisé des jours télétravaillés
- Une double validation (salarié et responsable hiérarchique)
- Des logs de connexion aux outils professionnels
- Un horodatage certifié des activités principales
- Une procédure documentée pour corriger ou contester les données
- Des exports automatisés pour la comptabilité et le contrôle interne

## Pratiques et recommandations

Pour assurer la conformité et la fiabilité du dispositif :

- Établir une **politique écrite** du télétravail précisant les modalités de contrôle
- Utiliser un **outil dédié** de gestion et suivi du télétravail
- Former managers et salariés aux procédures
- Effectuer des **audits réguliers** de conformité
- Conserver l'ensemble des preuves pendant au moins 5 ans
- Configurer des alertes pour détecter tout dépassement des seuils fiscaux et sociaux

## Cadre juridique

- **Code du travail**
  - Art. [L.211-9](#) : Obligation de tenue d'un registre du temps de travail
  - Art. [L.261-1](#) et [L.261-2](#) : Conservation et accès aux documents de temps de travail
  - Art. [L.312-8](#) : Convention de télétravail et modalités de contrôle
  - Art. [L.414-9](#) : Consultation de la délégation du personnel sur les systèmes de contrôle
- **Règlement RGPD et loi du 1er août 2018** : Protection des données et obligations CNPD
- **Accords bilatéraux** :
  - France et Belgique : 34 jours/an de télétravail maximum avant impact fiscal
  - Allemagne : 19 jours/an de télétravail maximum avant impact sécurité sociale

Un système de badgeuse (physique ou virtuelle) peut **compléter** un dispositif global de preuve, mais ne peut constituer l'unique moyen de traçabilité.

L'absence de système complet et conforme expose l'employeur à des risques **fiscaux, sociaux et administratifs**, ainsi qu'à des contestations des salariés.

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.