L'utilisation d'une pointeuse avec géolocalisation doit-elle être déclarée à la CNPD ?

Réponse courte

Depuis l'entrée en vigueur du RGPD et de la loi du 1er août 2018, il n'existe plus d'**obligation générale de déclaration** préalable auprès de la CNPD pour la mise en place d'une pointeuse avec géolocalisation. L'ancien régime de déclaration a été remplacé par un système de **responsabilisation** de l'employeur, qui doit tenir un registre des activités de traitement et, le cas échéant, réaliser une analyse d'impact relative à la **protection des données**.

L'employeur reste tenu de respecter l'ensemble des obligations du RGPD : information préalable de la **délégation du personnel** et de chaque salarié, tenue du registre des traitements, réalisation d'une **AIPD** si le traitement présente un risque élevé (surveillance systématique), et garantie des droits d'accès et de rectification des salariés. La CNPD conserve un pouvoir de contrôle a posteriori et peut imposer des sanctions pouvant atteindre **20 millions EUR** ou 4 % du chiffre d'affaires mondial.

Définition

Une **pointeuse avec géolocalisation** combine l'enregistrement des heures d'arrivée et de départ avec la collecte de données de géolocalisation des salariés. Ce dispositif associe des données d'identification (nom, matricule, horaires) et des données de localisation.

La **déclaration préalable** était l'obligation ancienne de notifier la CNPD avant tout traitement de données. Depuis le RGPD, elle est remplacée par le principe d'accountability (responsabilisation), imposant à l'employeur de documenter sa conformité.

Questions fréquentes

Faut-il déclarer une pointeuse avec géolocalisation à la CNPD ?

Non, depuis le RGPD et la loi du 1er août 2018, la déclaration préalable à la CNPD n'est plus obligatoire. Un système de responsabilisation s'applique : l'employeur doit tenir un registre des activités de traitement et réaliser une analyse d'impact si nécessaire.

La CNPD garde-t-elle un pouvoir de contrôle ?

Oui, la CNPD conserve un pouvoir de contrôle a posteriori sur tout traitement. Elle peut imposer des sanctions atteignant 20 millions EUR ou 4 % du chiffre d'affaires mondial. L'employeur doit pouvoir démontrer sa conformité à tout moment lors d'un contrôle.

Les traitements biométriques restent-ils soumis à autorisation ?

Oui, les traitements biométriques sur le lieu de travail restent soumis à des conditions spécifiques même après le RGPD. Une AIPD obligatoire et la démonstration de la nécessité absolue sont requises, avec proposition d'alternatives non biométriques pour les salariés concernés.

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

Qu'est-ce que le principe d'accountability RGPD ?

L'accountability remplace le régime ancien de déclaration. L'employeur doit documenter la conformité de son traitement, tenir un registre selon l'article 30 du RGPD et pouvoir démontrer à tout moment le respect des principes de licéité, finalité et proportionnalité du dispositif mis en place.

Quand l'AIPD est-elle obligatoire ?

L'analyse d'impact est obligatoire selon l'article 35 du RGPD lorsque la pointeuse avec géolocalisation implique une surveillance systématique des salariés. Elle doit documenter la nécessité, les risques pour les droits et les mesures techniques mises en place pour les minimiser.

Que faire en cas de violation de données ?

Toute violation de données personnelles doit être notifiée à la CNPD dans les 72 heures conformément à l'article 33 du RGPD. L'employeur doit prévoir une procédure interne de détection, qualification et notification, ainsi qu'une information aux personnes concernées si nécessaire.

Conditions d’exercice

Les obligations de l'employeur se concentrent sur la documentation et la conformité.

Critère	Détail
Déclaration CNPD	Plus obligatoire depuis le RGPD (sauf traitements biométriques soumis à autorisation)
Registre des traitements	Obligatoire pour tout traitement de données personnelles (RGPD art. 30)
AIPD	Obligatoire si surveillance systématique des salariés (RGPD art. 35)
Information préalable	Délégation du personnel et chaque salarié individuellement (art. L.261-1)
Proportionnalité	Le dispositif doit être justifié et proportionné à la finalité
Durée de conservation	Recommandation CNPD : 1 an maximum après la fin de la période de référence

Modalités pratiques

La mise en conformité suit un processus structuré.

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

Étape	Détail
Registre des traitements	Inscrire le traitement avec sa finalité, les données collectées et la durée de conservation
Analyse d'impact	Réaliser une AIPD si le dispositif implique une surveillance systématique
Information délégation	Transmettre une description détaillée à la délégation du personnel
Information individuelle	Remettre à chaque salarié un document écrit détaillant le traitement
Mesures de sécurité	Garantir la confidentialité, l'intégrité et la sécurité des données
Procédure d'exercice des droits	Mettre en place un canal permettant aux salariés d'exercer leurs droits

Pratiques et recommandations

Documenter la conformité du traitement dans le registre des activités de traitement, en détaillant la finalité, les données collectées et la durée de conservation.

Réaliser une analyse d'impact systématiquement lorsque la géolocalisation implique un suivi régulier ou systématique des salariés.

Conserver les preuves de l'information individuelle de chaque salarié et de la consultation de la délégation du personnel.

Limiter la durée de conservation des données de géolocalisation conformément aux recommandations de la CNPD.

Prévoir une procédure de notification à la CNPD dans les 72 heures en cas de violation de données personnelles.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.261-1	Information préalable de la délégation et des salariés pour la surveillance
Art. L.414-9	Codécision dans les entreprises de 150+ salariés
RGPD art. 30	Obligation de tenue d'un registre des activités de traitement
RGPD art. 33	Notification de violation de données dans les 72 heures
RGPD art. 35	Analyse d'impact obligatoire si risque élevé
Loi du 1er août 2018	Cadre national de la protection des données

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

Bien que la déclaration préalable ne soit plus obligatoire, la CNPD conserve un pouvoir de contrôle a posteriori. L'employeur doit être en mesure de démontrer à tout moment la conformité de son traitement. Les traitements de pointage biométrique restent soumis à des conditions spécifiques.

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.