Quelle est la base légale autorisant la collecte des heures de travail par badgeuse ?

Réponse courte

La collecte des heures de travail par badgeuse repose principalement sur l'**obligation légale** prévue à l'article L.211-29 du Code du travail, qui impose à l'employeur d'inscrire sur un registre spécial le début, la fin et la durée du travail journalier de chaque salarié. Cette obligation constitue la **base légale** du traitement au sens de l'article 6, paragraphe 1, lettre c) du RGPD (respect d'une obligation légale).

L'utilisation d'une badgeuse doit également respecter l'article L.261-1 du Code du travail relatif au traitement de données à des fins de **surveillance des salariés**. L'employeur doit informer préalablement la **délégation du personnel** et chaque salarié individuellement, inscrire le traitement dans le registre des activités de traitement, et garantir la **proportionnalité** du dispositif. Seules les données strictement nécessaires au suivi du temps de travail peuvent être collectées.

Définition

La **badgeuse** est un dispositif électronique permettant l'enregistrement automatisé des heures d'arrivée et de départ des salariés, dont le registre quotidien constitue l'obligation légale. Elle constitue un outil de contrôle du temps de travail impliquant le traitement de données à caractère personnel.

La **base légale** d'un traitement de données désigne le fondement juridique autorisant la collecte et le traitement des informations. Au sens du RGPD, l'obligation légale de l'employeur de tenir un registre du temps de travail constitue une base suffisante.

Questions fréquentes

Comment garantir la confidentialité des données collectées ?

L'employeur doit mettre en place des mesures techniques et organisationnelles : restriction d'accès aux personnes habilitées, traçabilité des consultations, sécurisation du système, formation des gestionnaires RH et inscription du traitement dans le registre des activités selon l'article 30 du RGPD.

Le consentement du salarié est-il requis pour la badgeuse ?

Non, la base légale de l'obligation légale (article 6§1c RGPD) dispense l'employeur de recueillir le consentement du salarié pour la collecte des heures de travail. Cette dispense ne s'étend toutefois pas aux finalités secondaires non prévues par la loi.

Le salarié a-t-il accès à ses données de pointage ?

Oui, le salarié dispose d'un droit d'accès à ses propres relevés horaires en vertu du RGPD. L'employeur doit prévoir un accès facilité, une procédure de rectification des erreurs et informer le salarié de la durée de conservation de ses données personnelles.

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

Quelle base légale autorise la collecte des heures par badgeuse ?

La base légale principale est l'obligation légale de l'article L.211-29 du Code du travail, qui impose la tenue d'un registre du temps de travail. Cette obligation correspond à l'article 6, paragraphe 1, lettre c du RGPD : respect d'une obligation légale incombant au responsable de traitement.

Quelles données peut collecter la badgeuse ?

Seules les données strictement nécessaires au suivi du temps de travail peuvent être collectées : identité du salarié, horaires d'entrée et de sortie. Le principe de minimisation interdit la collecte de données excessives comme la localisation continue ou la biométrie sans nécessité avérée.

Quelles sont les finalités admissibles d'une badgeuse ?

Les finalités admissibles sont le contrôle du temps de travail, le calcul des heures supplémentaires et la gestion de la paie. Toute finalité secondaire (sanction disciplinaire, contrôle d'accès) doit être déclarée séparément lors de l'information préalable des salariés.

Conditions d’exercice

La collecte par badgeuse est autorisée sous réserve du respect de plusieurs conditions.

Critère	Détail
Base légale	Obligation légale de tenue d'un registre du temps de travail (art. L.211-29, RGPD art. 6§1c)
Finalité	Contrôle du temps de travail, calcul des heures supplémentaires, gestion de la paie
Minimisation	Seules les données strictement nécessaires sont collectées (identité, horaires)
Information préalable	Information de la délégation et de chaque salarié individuellement (art. L.261-1)
Proportionnalité	Le dispositif ne doit pas collecter de données excessives (localisation, biométrie sans nécessité)
Sécurité	Mesures techniques et organisationnelles garantissant la confidentialité des données

Modalités pratiques

La mise en conformité suit un processus structuré.

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

Étape	Détail
Définition de la finalité	Documenter la finalité précise : suivi du temps de travail et respect de l'art. L.211-29
Registre des traitements	Inscrire le traitement dans le registre des activités de traitement (RGPD art. 30)
Information délégation	Transmettre le dossier complet à la délégation du personnel ou à l'ITM à défaut
Information individuelle	Remettre à chaque salarié un document écrit détaillant la finalité et les droits
Limitation d'accès	Restreindre l'accès aux données aux seules personnes habilitées
Durée de conservation	Conserver les données conformément à la recommandation CNPD (1 an après période de référence)

Pratiques et recommandations

Limiter la collecte aux seules données nécessaires au suivi du temps de travail : identité du salarié, horaires d'entrée et de sortie.

Éviter l'utilisation de données biométriques, le pointage biométrique étant soumis à des conditions strictes, sauf justification impérative et réalisation préalable d'une analyse d'impact.

Définir une politique interne claire sur l'utilisation, la conservation et la suppression des données issues de la badgeuse.

Former les gestionnaires RH à la protection des données et aux droits des salariés en matière d'accès et de rectification.

Prévoir un accès facilité pour les salariés à leurs propres relevés horaires, conformément au droit d'accès du RGPD.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-29	Obligation de tenue d'un registre spécial du temps de travail
Art. L.261-1	Information préalable pour le traitement de données de surveillance
Art. L.414-9	Codécision dans les entreprises de 150+ salariés
RGPD art. 6§1c	Base légale : respect d'une obligation légale
RGPD art. 5	Principes de licéité, finalité, minimisation, exactitude
Loi du 1er août 2018	Cadre national de la protection des données

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

La base légale de l'obligation légale (RGPD art. 6§1c) dispense l'employeur de recueillir le consentement du salarié pour la collecte des heures de travail par badgeuse. En revanche, cette dispense ne s'étend pas aux finalités secondaires non prévues par la loi.

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.