La mise en place d'une badgeuse est-elle considérée comme une mesure de cybersurveillance ?

Réponse courte

L'installation d'une **badgeuse** destinée à contrôler les horaires de présence des salariés constitue un traitement de données à des fins de **surveillance des salariés** au sens de l'article L.261-1 du Code du travail. Elle relève du régime de la surveillance sur le lieu de travail dès lors qu'elle enregistre des données nominatives et des horaires individuels, impliquant les obligations d'information préalable et de **consultation de la délégation** du personnel.

La qualification de **cybersurveillance** dépend des fonctionnalités du dispositif. Une badgeuse simple enregistrant uniquement les horaires d'entrée et de sortie constitue une surveillance indirecte. En revanche, un dispositif connecté intégrant des fonctionnalités de géolocalisation, de suivi des déplacements internes ou de collecte de données biométriques relève pleinement de la cybersurveillance, soumise à des conditions renforcées de **proportionnalité** et d'analyse d'impact.

Définition

La **badgeuse** est un dispositif électronique permettant l'enregistrement automatisé des entrées et sorties des salariés, généralement par carte magnétique, code ou système biométrique. Elle vise à contrôler la présence et les horaires des salariés.

La **cybersurveillance** désigne l'ensemble des dispositifs électroniques permettant la surveillance, le contrôle ou l'enregistrement des activités des salariés via des moyens informatiques ou numériques. La distinction entre simple contrôle de présence et cybersurveillance dépend du degré d'intrusion et de la nature des données collectées, la géolocalisation des salariés relevant pleinement de la cybersurveillance.

Questions fréquentes

Quand l'AIPD devient-elle obligatoire ?

L'analyse d'impact est obligatoire selon l'article 35 du RGPD lorsque le dispositif implique une surveillance systématique ou utilise des données biométriques. Elle doit documenter les risques pour les droits des salariés et les mesures techniques mises en place pour les minimiser.

Que risque l'employeur sans information préalable ?

L'absence d'information préalable expose l'employeur à la nullité du dispositif et à des sanctions administratives. Les preuves recueillies par un système non conforme peuvent être déclarées irrecevables devant le tribunal du travail, neutralisant toute sanction disciplinaire fondée sur ces données.

Quelles différences entre badgeuse simple et connectée ?

La badgeuse simple enregistre uniquement les horaires d'entrée et de sortie : surveillance indirecte. La badgeuse connectée intègre géolocalisation, suivi continu ou biométrie : cybersurveillance soumise aux obligations renforcées de l'article 35 RGPD et aux conditions strictes de proportionnalité.

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

Quelles données biométriques peut traiter la badgeuse ?

Le traitement des données biométriques est soumis à des conditions strictes selon l'article 9 du RGPD : nécessité avérée, proportionnalité, AIPD obligatoire, et alternatives non biométriques à privilégier. La CNPD impose des justifications renforcées pour ce type de traitement.

Quelles obligations pour une badgeuse simple ?

Une badgeuse simple impose une information préalable de la délégation du personnel et de chaque salarié selon l'article L.261-1. Dans les entreprises de 150+ salariés, une codécision est requise selon l'article L.414-9 pour l'introduction du système de contrôle.

Une badgeuse est-elle considérée comme cybersurveillance ?

Une badgeuse simple enregistrant uniquement les horaires constitue une surveillance indirecte au sens de l'article L.261-1. Une badgeuse connectée intégrant géolocalisation, suivi des déplacements internes ou biométrie relève pleinement de la cybersurveillance, soumise à des conditions renforcées de proportionnalité.

Conditions d’exercice

La qualification juridique du dispositif détermine les obligations applicables.

Critère	Détail
Badgeuse simple	Surveillance indirecte : obligations d'information et de consultation (art. L.261-1)
Badgeuse connectée	Cybersurveillance : obligations renforcées et AIPD si surveillance systématique
Données biométriques	Conditions strictes : proportionnalité, AIPD obligatoire, alternatives à privilégier
Information préalable	Chaque salarié doit être informé individuellement et par écrit
Consultation délégation	Information préalable de la délégation du personnel obligatoire
Codécision (150+ salariés)	Accord commun requis pour les installations de contrôle (art. L.414-9)

Modalités pratiques

La mise en place respecte un processus adapté au niveau de surveillance.

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

Étape	Détail
Qualification du dispositif	Déterminer si la badgeuse constitue une simple surveillance ou une cybersurveillance
AIPD	Réaliser une analyse d'impact si le dispositif implique une surveillance systématique ou des données biométriques
Information délégation	Transmettre une description détaillée à la délégation du personnel
Information individuelle	Remettre à chaque salarié un document écrit détaillant le traitement
Registre des traitements	Inscrire le dispositif dans le registre des activités de traitement
Limitation des données	Collecter uniquement les données strictement nécessaires à la finalité

Pratiques et recommandations

Évaluer le niveau de surveillance généré par le dispositif pour déterminer les obligations applicables (surveillance indirecte ou cybersurveillance).

Privilégier les dispositifs les moins intrusifs et éviter le pointage biométrique sauf nécessité impérative.

Réaliser systématiquement une analyse d'impact lorsque le dispositif intègre des fonctionnalités de suivi des déplacements, de géolocalisation ou de biométrie.

Limiter l'accès aux données aux seules personnes habilitées et garantir la sécurité et la confidentialité des informations collectées.

Documenter l'ensemble des démarches de mise en conformité pour pouvoir les produire en cas de contrôle de la CNPD ou de l'ITM.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.261-1	Traitement de données à des fins de surveillance des salariés
Art. L.414-9	Codécision dans les entreprises de 150+ salariés
RGPD art. 9	Traitement des données biométriques
RGPD art. 35	Analyse d'impact obligatoire si risque élevé
RGPD art. 5	Principes de minimisation et de proportionnalité
Loi du 1er août 2018	Cadre national de la protection des données

La mise en place d'une badgeuse sans respect des obligations d'information et de consultation expose l'employeur à la nullité du dispositif et à des sanctions administratives. Les preuves recueillies par un système non conforme peuvent être déclarées irrecevables devant le tribunal du travail.

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.