

# 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.

## Conditions d'exercice

La qualification juridique du dispositif détermine les obligations applicables.

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

## Modalités pratiques

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

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

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.261-1</u>	Traitement de données à des fins de surveillance des salariés
Art. <u>L.414-9</u>	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.