Est-il possible de désactiver temporairement la badgeuse pour certains salariés ?

Réponse courte

L'employeur peut désactiver temporairement la badgeuse pour certains salariés, à condition que cette décision soit **objectivement justifiée** et ne constitue pas une discrimination. L'obligation de tenue du registre quotidien subsiste indépendamment du mode d'enregistrement utilisé, conformément à l'article L.211-29 du Code du travail. L'employeur doit donc mettre en place un mode alternatif de suivi des heures.

Toute modification du dispositif de pointage doit faire l'objet d'une **information préalable** des salariés concernés au sens de l'article L.261-1 du Code du travail. Dans les entreprises de 150 salariés et plus, la modification d'un système de contrôle requiert un accord avec la **délégation du personnel** conformément à l'article L.414-9. La désactivation ne doit pas servir à soustraire certains salariés aux obligations légales de suivi du temps de travail.

Définition

La **désactivation temporaire** de la badgeuse consiste à suspendre, pour une durée déterminée et pour certains salariés identifiés, l'obligation de badger à l'entrée et à la sortie des locaux. Cette suspension peut intervenir pour des raisons organisationnelles, techniques ou liées à la nature des fonctions exercées.

L'obligation légale de tenue d'un **registre du temps de travail** demeure en toute hypothèse. L'employeur doit documenter le début, la fin et la durée du travail journalier par un moyen alternatif lorsque la badgeuse est désactivée.

Questions fréquentes

Faut-il informer les salariés de la désactivation ?

Oui, les salariés concernés doivent être informés individuellement de la désactivation et du mode alternatif conformément à l'article L.261-1. Le personnel doit également être informé collectivement. Dans les entreprises de 150+ salariés, la délégation doit être associée selon l'article L.414-9.

La désactivation peut-elle constituer une discrimination ?

Les critères de désactivation ne doivent pas constituer une discrimination fondée sur un motif prohibé selon l'article L.241-1. Le principe d'égalité de traitement entre salariés doit être respecté. La désactivation ne doit pas servir à soustraire certains salariés au contrôle légal.

Le registre du temps de travail reste-t-il obligatoire ?

Oui, l'obligation de l'article L.211-29 subsiste indépendamment du mode d'enregistrement. L'employeur doit documenter le début, la fin et la durée du travail journalier par un moyen alternatif (registre manuel, feuille de présence, déclaratif) lorsque la badgeuse est désactivée.

Peut-on désactiver temporairement la badgeuse pour certains salariés ?

Oui, l'employeur peut désactiver temporairement la badgeuse à condition que la décision soit objectivement justifiée et ne constitue pas une discrimination. L'obligation de tenir le registre du temps de travail subsiste : un mode alternatif d'enregistrement doit être mis en place.

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

Quelle conservation pour les relevés du mode alternatif ?

Les relevés issus du mode alternatif doivent être conservés avec la même rigueur que les données de la badgeuse, pendant 3 ans minimum, et présentables à l'ITM sur demande. La complétude du registre est contrôlable à tout moment, quel que soit le mode d'enregistrement.

Quelles justifications acceptables pour la désactivation ?

Les motifs légitimes incluent une mission extérieure, une maintenance technique ou la nature spécifique des fonctions. La décision doit être documentée par écrit avec les motifs, les salariés concernés et la durée prévue. La désactivation doit être temporaire et clairement bornée.

Conditions d’exercice

La désactivation temporaire doit respecter un cadre précis.

Condition	Exigence
Justification objective	La désactivation doit reposer sur un motif légitime (mission extérieure, maintenance technique, nature des fonctions)
Non-discrimination	Les critères de désactivation ne doivent pas constituer une discrimination fondée sur un motif prohibé
Registre maintenu	L'obligation de l'article L.211-29 subsiste : un mode alternatif d'enregistrement doit être mis en place
Information préalable	Les salariés concernés doivent être informés de la désactivation et du mode alternatif, conformément à l'article L.261-1
Consultation	Dans les entreprises de 150 salariés et plus, la modification du dispositif requiert un accord avec la délégation du personnel (article L.414-9)
Durée déterminée	La désactivation doit être temporaire et sa durée clairement définie

Modalités pratiques

La mise en oeuvre de la désactivation temporaire suppose des mesures concrètes.

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

Étape	Détail
Décision motivée	Documenter par écrit les motifs de la désactivation, les salariés concernés et la durée prévue
Mode alternatif	Mettre en place un registre manuel, une feuille de présence ou un système déclaratif pour les salariés dispensés
Information	Notifier individuellement chaque salarié concerné et informer collectivement le personnel
Consultation	Soumettre la modification à la délégation du personnel si l'entreprise y est tenue
Réactivation	Informer les salariés de la date de réactivation et vérifier le bon fonctionnement du dispositif

Pratiques et recommandations

Formaliser la décision de désactivation, en conformité avec les obligations d'information, par une note interne précisant les motifs, la liste des salariés concernés, la durée prévue et le mode alternatif de suivi du temps de travail.

Éviter toute désactivation qui aurait pour effet de soustraire certains salariés au contrôle du temps de travail sans justification liée à la nature de leurs fonctions.

Conserver les relevés issus du mode alternatif d'enregistrement avec la même rigueur que les données de la badgeuse, afin de pouvoir les présenter à l'ITM sur demande.

Prévoir la réactivation du dispositif dès que le motif de désactivation a cessé, en informant les salariés dans un délai raisonnable.

Cadre juridique

Les principales dispositions applicables sont les suivantes.

Référence	Objet
Article L.211-29 du Code du travail	Obligation de tenue du registre du temps de travail indépendamment du mode d'enregistrement
Article L.261-1 du Code du travail	Information préalable obligatoire en cas de modification du dispositif de surveillance
Article L.414-9 du Code du travail	Codécision avec la délégation du personnel pour la modification de systèmes de contrôle (entreprises de 150 salariés et plus)
Article L.241-1 du Code du travail	Principe d'égalité de traitement entre salariés
Loi du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel

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

La désactivation temporaire de la badgeuse ne dispense jamais l'employeur de son obligation de tenue du registre du temps de travail. L'ITM peut contrôler à tout moment la complétude de ce registre, quel que soit le mode d'enregistrement retenu. Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des sanctions administratives.

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.