Comment intégrer la badgeuse dans une convention de télétravail ?

Réponse courte

L'intégration d'une badgeuse dans une convention de télétravail nécessite une **clause spécifique** décrivant le dispositif de suivi du temps de travail à distance, ses modalités techniques et les obligations réciproques des parties. L'employeur demeure tenu de tenir un registre du temps de travail pour chaque télétravailleur, conformément à l'article L.211-29 du Code du travail, et doit fournir les **équipements nécessaires** sans frais pour le salarié, conformément à l'article L.312-4.

La mise en place d'un système de pointage à distance constitue un traitement de données à caractère personnel soumis aux obligations d'information des salariés au sens de l'article L.261-1 du Code du travail et à la consultation de la délégation du personnel dans les entreprises de 150 salariés et plus (article L.414-9). Le dispositif doit être **proportionné** et ne pas permettre une surveillance continue de l'activité du salarié à domicile.

Définition

La **badgeuse en télétravail** désigne tout dispositif technique (application mobile, portail web sécurisé, logiciel de pointage) permettant l'enregistrement et le suivi des heures de travail effectuées à distance. Ce système doit permettre de documenter le début, la fin et la durée du travail journalier.

Le **télétravail** est défini par l'article L.122-7 du Code du travail comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail, qui aurait pu être effectué dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Questions fréquentes

Comment intégrer la badgeuse dans une convention de télétravail ?

L'intégration nécessite une clause spécifique décrivant le dispositif de suivi à distance, ses modalités techniques et les obligations réciproques. L'employeur reste tenu de tenir un registre du temps de travail pour chaque télétravailleur conformément à l'article L.211-29 du Code du travail.

L'employeur doit-il fournir les équipements de télétravail ?

Oui, l'employeur doit fournir les équipements nécessaires sans frais pour le salarié conformément à l'article L.312-4 du Code du travail. Le salarié ne peut être sanctionné pour refus d'utiliser son équipement personnel à des fins professionnelles si l'employeur ne fournit rien.

La consultation de la délégation est-elle obligatoire ?

Oui, la délégation du personnel doit être associée à la décision dans les entreprises de 150 salariés et plus selon l'article L.414-9. L'information préalable individuelle de chaque télétravailleur reste obligatoire selon l'article L.261-1 et l'article 13 du RGPD.

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

La géolocalisation est-elle autorisée en télétravail ?

La géolocalisation est en principe interdite pour le contrôle du temps de travail des télétravailleurs à domicile. Elle ne peut être admise que sur justification particulière et proportionnée, avec désactivation obligatoire hors heures de travail. La vie privée du domicile doit être respectée.

Que faire en cas de panne du système de pointage ?

Une procédure alternative doit être prévue en cas d'indisponibilité : feuille de présence, courriel de déclaration des heures, ou autre moyen permettant au salarié de déclarer son temps de travail. Cette procédure doit être documentée dans la convention de télétravail.

Quelles plages horaires faut-il prévoir ?

La convention doit définir les plages de joignabilité du salarié et les horaires de pointage obligatoires. Le droit à la déconnexion doit être respecté : le système ne peut générer notifications ou obligations en dehors des plages convenues. Les pauses doivent être enregistrées.

Conditions d’exercice

L'intégration de la badgeuse dans la convention de télétravail est soumise à plusieurs conditions.

Condition	Exigence
Clause écrite	La convention de télétravail doit mentionner explicitement le dispositif de pointage, ses modalités et la finalité du traitement
Information préalable	Le salarié doit être informé individuellement conformément à l'article L.261-1 du Code du travail et à l'article 13 du RGPD
Consultation	La délégation du personnel doit être associée à la décision dans les entreprises de 150 salariés et plus (article L.414-9)
Proportionnalité	Le dispositif ne doit pas permettre une surveillance continue ni porter atteinte à la vie privée à domicile
Équipement fourni	L'employeur doit fournir les outils nécessaires sans frais pour le salarié (article L.312-4)
Conformité RGPD	Le traitement doit être inscrit au registre des activités de traitement (article 30 du RGPD)

Modalités pratiques

La convention de télétravail doit détailler les aspects pratiques du pointage à distance.

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

Élément	Détail
Description technique	Type de système (application, portail web), modalités d'accès et de connexion
Plages horaires	Plages de joignabilité du salarié et horaires de pointage obligatoires
Validation	Procédure de validation des heures enregistrées par le supérieur hiérarchique
Correction	Procédure de signalement et de correction des erreurs de pointage
Géolocalisation	Interdiction de la géolocalisation sauf justification particulière et proportionnée, avec désactivation obligatoire hors heures de travail
Panne	Procédure alternative en cas d'indisponibilité du système (feuille de présence, courriel)

Pratiques et recommandations

Rédiger la clause de pointage dans un langage clair, en précisant que le dispositif sert exclusivement au contrôle du temps de travail et non à la surveillance de l'activité du salarié à domicile.

Interdire expressément la géolocalisation des salariés pour le contrôle du temps de travail des télétravailleurs à domicile, sauf nécessité démontrée et proportionnée.

Prévoir une procédure de secours en cas de panne du système de pointage, permettant au salarié de déclarer ses heures par un moyen alternatif.

Former les télétravailleurs à l'utilisation du dispositif et leur fournir un support technique accessible pendant les heures de travail.

Respecter le droit à la déconnexion en s'assurant que le système de pointage ne génère pas de notifications ou d'obligations en dehors des plages de travail convenues.

Cadre juridique

Les principales dispositions applicables sont les suivantes.

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

Référence	Objet
Article L.122-7 du Code du travail	Définition du télétravail
Article L.211-29 du Code du travail	Obligation de tenue du registre du temps de travail
Article L.261-1 du Code du travail	Information préalable sur les dispositifs de surveillance
Article L.312-4 du Code du travail	Fourniture des équipements de travail sans frais pour le salarié
Article L.414-9 du Code du travail	Codécision avec la délégation du personnel (entreprises de 150 salariés et plus)
Loi du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel
RGPD (Règlement UE 2016/679)	Principes de proportionnalité, de finalité et registre des traitements

Le dispositif de pointage en télétravail doit être proportionné et non intrusif. La collecte de données de géolocalisation est en principe exclue pour les télétravailleurs à domicile. L'employeur doit respecter le droit à la déconnexion et ne peut exiger le pointage en dehors des plages de travail convenues dans la convention de télétravail.

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.