Quelles sont les obligations légales liées à l'installation d'une pointeuse connectée à un logiciel RH ?

Réponse courte

L'installation d'une pointeuse connectée à un logiciel RH constitue un traitement automatisé de **données à caractère personnel** soumis à des obligations cumulatives. L'employeur doit respecter les obligations d'information des salariés conformément à l'article L.261-1 du Code du travail, consulter la délégation du personnel dans les entreprises de 150 salariés et plus (article L.414-9), et inscrire le traitement au **registre des activités de traitement** conformément à l'article 30 du RGPD.

Le système doit respecter les principes de **finalité**, de proportionnalité et de sécurité des données. La durée de conservation des données de pointage doit être limitée à ce qui est strictement nécessaire, la CNPD recommandant un maximum d'un an après la fin de la période de référence. L'employeur doit en outre garantir la confidentialité des données et limiter l'accès aux seules personnes habilitées.

Définition

Une **pointeuse connectée** est un dispositif électronique qui enregistre automatiquement les heures d'entrée et de sortie des salariés et transmet ces données à un logiciel de gestion RH. Ce système constitue un traitement automatisé de données à caractère personnel au sens de la loi du 1er août 2018.

La connexion au **logiciel RH** implique un flux de données continu, dont la collecte des heures repose sur une base légale, entre le dispositif de pointage et le système d'information de l'entreprise, ce qui renforce les obligations en matière de sécurité, de traçabilité et de limitation des accès.

Questions fréquentes

Combien de temps conserver les données du logiciel RH ?

La CNPD recommande une durée maximale d'un an après la fin de la période de référence pour les données de pointage. Le système doit programmer la suppression automatique à expiration. Une conservation plus longue n'est admise qu'en cas de contentieux en cours.

Comment notifier une violation de données ?

La violation doit être notifiée à la CNPD dans les 72 heures conformément à l'article 33 du RGPD. Une procédure interne de détection, qualification et notification doit être prévue. Les personnes concernées doivent être informées si la violation présente un risque élevé pour leurs droits.

Quand l'AIPD est-elle obligatoire pour ce type de système ?

L'AIPD est obligatoire selon l'article 35 du RGPD si le traitement est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits des salariés, notamment en cas de suivi systématique. Les lignes directrices de la CNPD précisent les cas nécessitant cette analyse d'impact préalable.

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

Quelles mesures de sécurité mettre en place ?

L'article 32 du RGPD impose des mesures techniques et organisationnelles appropriées : chiffrement des données en transit et au repos, contrôle d'accès strict, traçabilité des consultations, profils d'accès distincts dans le logiciel RH selon les besoins opérationnels et formation du personnel habilité.

Quelles obligations pour une pointeuse connectée à un logiciel RH ?

L'installation constitue un traitement automatisé de données personnelles soumis à des obligations cumulatives : information préalable des salariés selon l'article L.261-1, consultation de la délégation selon l'article L.414-9, inscription au registre des traitements selon l'article 30 du RGPD et respect des principes de finalité et proportionnalité.

Quelles sanctions en cas de non-conformité ?

Le non-respect expose l'employeur à des amendes de la CNPD pouvant atteindre 20 millions EUR ou 4 % du chiffre d'affaires mondial, ainsi qu'à des sanctions de l'ITM pour défaut de registre du temps de travail. La conformité doit être maintenue et documentée en permanence.

Conditions d’exercice

L'installation d'une pointeuse connectée est soumise à des conditions préalables strictes.

Obligation	Fondement
Information préalable des salariés	Article L.261-1 du Code du travail : description de la finalité, des modalités, de la durée de conservation et engagement de non-utilisation à d'autres fins
Consultation de la délégation	Article L.414-9 du Code du travail : codécision pour l'introduction d'installations de contrôle (entreprises de 150 salariés et plus)
Registre des traitements	Article 30 du RGPD : inscription du traitement avec description des catégories de données, des finalités et des destinataires
AIPD si risque élevé	Article 35 du RGPD : analyse d'impact obligatoire si le traitement est susceptible d'engendrer un risque élevé
Mesures de sécurité	Article 32 du RGPD : mesures techniques et organisationnelles appropriées (chiffrement, contrôle d'accès, traçabilité)
Limitation de la conservation	Recommandation CNPD : maximum 1 an après la fin de la période de référence

Modalités pratiques

L'installation doit suivre une procédure structurée.

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

Étape	Détail
Information individuelle	Remettre à chaque salarié un document précisant la finalité, la base légale, les destinataires, la durée de conservation et les droits
Consultation	Soumettre le projet à la délégation du personnel avec un dossier technique complet
Registre	Inscrire le traitement au registre des activités de traitement en précisant les flux de données vers le logiciel RH
Sécurité	Mettre en place le contrôle d'accès, le chiffrement des données en transit et au repos, la traçabilité des consultations
Suppression	Programmer la suppression automatique des données à l'expiration de la durée de conservation
Audit	Planifier des audits réguliers de conformité du système

Pratiques et recommandations

Limiter l'accès aux données de pointage aux seules personnes habilitées, en définissant des profils d'accès distincts dans le logiciel RH selon les besoins opérationnels.

Documenter les flux de données entre la pointeuse et le logiciel RH pour pouvoir démontrer la conformité en cas de contrôle de la CNPD.

Réaliser une AIPD dès lors que le système permet un suivi systématique des salariés, conformément aux lignes directrices de la CNPD.

Former régulièrement le personnel habilité aux obligations de confidentialité et aux bonnes pratiques de gestion des données de pointage.

Prévoir une procédure de notification à la CNPD en cas de violation de données, dans un délai de 72 heures conformément à l'article 33 du RGPD.

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.261-1 du Code du travail	Information préalable sur les dispositifs de surveillance
Article L.414-9 du Code du travail	Codécision avec la délégation du personnel (entreprises de 150 salariés et plus)
Article L.211-29 du Code du travail	Obligation de tenue du registre du temps de travail
Loi du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel
RGPD (Règlement UE 2016/679)	Articles 5, 13, 30, 32, 33 et 35 (principes, information, registre, sécurité, notification, AIPD)

Le non-respect des obligations légales expose l'employeur à des amendes de la CNPD pouvant atteindre 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires mondial, ainsi qu'à des sanctions de l'ITM pour défaut de registre du temps de travail. La conformité doit être maintenue et documentée en permanence.

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.