Quelles obligations d'information s'imposent à l'employeur lors de l'installation d'une badgeuse ?

Réponse courte

L'employeur qui installe une **badgeuse** doit informer préalablement chaque salarié de la finalité du dispositif, des modalités de fonctionnement, de la **durée de conservation** des données et des droits dont il dispose. Cette information individuelle se double d'une obligation d'information collective de la **délégation du personnel** ou, à défaut, de l'ITM, conformément à l'article L.261-1 du Code du travail.

L'information préalable doit contenir une description détaillée de la finalité du traitement, des modalités de mise en oeuvre et un engagement formel de **non-utilisation** des données à une autre finalité. L'absence ou l'insuffisance d'information peut entraîner l'**illicéité** du dispositif et la nullité des preuves collectées devant le tribunal du travail.

Définition

La badgeuse est un dispositif de **contrôle automatisé**, relevant de l'obligation de pointage, permettant d'enregistrer les heures d'entrée et de sortie des salariés sur le lieu de travail. Elle constitue un traitement de données à caractère personnel à des fins de **surveillance des salariés** au sens de l'article L.261-1 du Code du travail et du RGPD.

L'installation d'une badgeuse relève simultanément du droit du travail luxembourgeois et de la loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

Questions fréquentes

Quel contenu pour l'information préalable ?

L'information doit décrire en détail la finalité du traitement, les modalités de mise en oeuvre, la durée de conservation et inclure un engagement formel de non-utilisation des données à une autre finalité. L'identité du responsable et les droits des salariés doivent être précisés selon l'article 13 RGPD.

Quel délai pour saisir la CNPD ?

La délégation du personnel dispose de 15 jours après l'information préalable pour saisir la CNPD d'une demande d'avis selon l'article L.261-1 paragraphe 4. Cette saisine suspend la mise en oeuvre du dispositif pendant ce délai. L'employeur doit attendre l'expiration avant déploiement.

Quelles obligations d'information lors de l'installation d'une badgeuse ?

L'employeur doit informer préalablement chaque salarié de la finalité, des modalités, de la durée de conservation des données et des droits selon l'article L.261-1. Cette information individuelle se double d'une information collective de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ITM.

Quelles sanctions en cas d'absence d'information ?

L'absence d'information préalable expose l'employeur à des sanctions de la CNPD pouvant atteindre 20 millions EUR ou 4 % du chiffre d'affaires mondial, ainsi qu'à l'irrecevabilité des données collectées comme moyen de preuve en cas de litige devant le tribunal du travail.

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

Quels droits doivent être mentionnés ?

L'information doit mentionner les droits d'accès, de rectification, d'opposition et de limitation du traitement selon le RGPD. Le droit de réclamation auprès de la CNPD doit également figurer. Un point de contact pour toute question relative au dispositif doit être identifié et communiqué.

Sous quelle forme délivrer l'information ?

L'information doit être délivrée par écrit, sous une forme permettant d'en conserver la preuve : note de service signée, courrier remis contre décharge, courriel nominatif ou affichage avec accusé de réception. Les termes doivent être clairs et adaptés à la langue de travail.

Conditions d’exercice

L'information préalable doit respecter les exigences cumulatives suivantes.

Condition	Détail
Information collective	Le comité mixte ou, à défaut, la délégation du personnel ou, à défaut encore, l'ITM doit être informé préalablement (art. L.261-1)
Contenu de l'information	Description détaillée de la finalité, des modalités de mise en oeuvre, de la durée de conservation et engagement de non-utilisation à d'autres fins
Information individuelle	Chaque salarié doit être informé conformément à l'article 13 du RGPD
Finalité du traitement	Contrôle des horaires, gestion du temps de travail — finalité déterminée, explicite et légitime
Droits des salariés	Accès, rectification, opposition, limitation du traitement
Consultation obligatoire	Consultation de la délégation du personnel selon l'article L.414-9 dans les cas visés à l'article L.261-1 (3)

Modalités pratiques

L'information doit être délivrée par écrit, sous une forme permettant d'en conserver la preuve.

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

Modalité	Contenu
Forme de l'information	Note de service signée, courrier remis contre décharge, courriel nominatif ou affichage avec accusé de réception
Langue	Termes clairs et compréhensibles, adaptés à la langue de travail de l'entreprise
Délai de saisine CNPD	La délégation du personnel dispose de 15 jours pour saisir la CNPD d'une demande d'avis préalable (art. L.261-1 (4))
Effet suspensif	La saisine de la CNPD suspend la mise en oeuvre du dispositif pendant ce délai
Conservation des preuves	Conserver la preuve de la diffusion de l'information et de la consultation pour tout contrôle ou litige

Pratiques et recommandations

Rédiger une notice d'information spécifique à la badgeuse, distincte des autres documents internes, et la remettre individuellement à chaque salarié concerné.

Mettre à disposition un point de contact pour toute question relative au dispositif et organiser une session d'information collective lors de l'installation.

Documenter l'ensemble des démarches de consultation et d'information dans le règlement intérieur, y compris les réponses aux questions des salariés et les procès-verbaux de consultation de la délégation du personnel. Cette documentation est essentielle en cas de contrôle de l'ITM ou de la CNPD, ou de litige devant le tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.261-1	Traitement de données à des fins de surveillance des salariés — information préalable obligatoire
Art. L.414-9	Consultation obligatoire de la délégation du personnel
Art. L.211-29	Registre du temps de travail — mentions obligatoires
Loi du 1er août 2018	Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
RGPD, art. 13	Information des personnes concernées

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

L'absence d'information préalable expose l'employeur à des sanctions administratives de la CNPD pouvant atteindre **20 millions d'euros** ou **4 % du chiffre d'affaires mondial**, ainsi qu'à l'irrecevabilité des données collectées comme moyen de preuve en cas de litige.

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.