

Faut-il une déclaration collective à la CNPD pour les badgeuses installées dans plusieurs sites ?

Réponse courte

Depuis l'entrée en vigueur du RGPD et de la loi du 1er août 2018, la **déclaration préalable** à la CNPD n'est plus requise pour les traitements liés aux badgeuses, quel que soit le nombre de sites concernés. L'employeur doit toutefois tenir un **registre interne** des activités de traitement, conformément à l'article 30 du RGPD, et y documenter chaque traitement lié au pointage de manière détaillée.

Le registre doit décrire les finalités, les catégories de données, les destinataires, les durées de conservation et les **mesures de sécurité** techniques et organisationnelles pour chaque site. Une **analyse d'impact** (AIPD) reste obligatoire si le dispositif permet une surveillance systématique à grande échelle, conformément à l'article 35 du RGPD. L'information préalable de la **délégation du personnel** demeure une obligation impérative.

Définition

La badgeuse est un dispositif permettant d'enregistrer les heures d'arrivée, de départ et de présence des salariés, généralement par le biais d'un badge nominatif. L'utilisation de badgeuses implique la collecte des heures et le traitement de **données à caractère personnel** au sens du RGPD et de la loi du 1er août 2018.

Le responsable du traitement est l'employeur, qui détermine les finalités et les moyens du traitement. Lorsqu'une même entreprise exploite des badgeuses sur **plusieurs sites**, le traitement peut être documenté dans un registre unique, à condition de distinguer les spécificités propres à chaque implantation.

Conditions d'exercice

L'utilisation de badgeuses multi-sites doit respecter les conditions suivantes.

Condition	Détail
Base légale	Obligation légale de contrôle du temps de travail (art. L.211-29) ou intérêt légitime de l'employeur
Proportionnalité	Collecte limitée aux données strictement nécessaires à la gestion du temps de présence
Information préalable	Information du comité mixte ou de la délégation du personnel ou de l' ITM (art. L.261-1)
Information individuelle	Chaque salarié informé conformément à l'article 13 du RGPD
Registre des traitements	Documentation obligatoire selon l'article 30 du RGPD
AIPD	Obligatoire si surveillance systématique à grande échelle (art. 35 RGPD)

Modalités pratiques

Le registre des traitements doit contenir les informations suivantes pour chaque site.

Modalité	Contenu
Finalités	Gestion du temps de travail, sécurité des accès
Catégories de personnes	Salariés, intérimaires, prestataires le cas échéant
Catégories de données	Identité, horaires d'entrée et de sortie, mouvements
Destinataires	Service RH, direction, gestionnaire de paie
Durées de conservation	Recommandation CNPD : maximum 1 an après fin de la période de référence
Mesures de sécurité	Mesures techniques et organisationnelles adaptées (chiffrement, contrôle d'accès)

Pratiques et recommandations

Centraliser la documentation relative aux badgeuses dans un registre unique couvrant l'ensemble des sites, en distinguant les spécificités de chaque implantation si nécessaire (catégories de salariés, accès différenciés).

Associer les représentants du personnel, conformément aux [obligations d'information](#), à la mise en place du dispositif, conformément aux recommandations de la CNPD. L'information des salariés doit être formalisée par une note d'information ou une mention dans le règlement intérieur, en rappelant les droits d'accès, de rectification et d'opposition.

Procéder à une revue régulière du registre des traitements, en particulier lors de l'ouverture de nouveaux sites ou de la modification des dispositifs de badgeuses, afin de maintenir la conformité.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.261-1</u>	Information préalable obligatoire en cas de traitement à des fins de surveillance
Art. <u>L.414-9</u>	Consultation obligatoire de la délégation du personnel
Art. <u>L.211-29</u>	Registre du temps de travail
Loi du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel
RGPD, art. 5, 13, 30, 35	Principes de traitement, information, registre, analyse d'impact

L'absence de déclaration préalable à la CNPD ne dispense pas l'employeur de ses obligations de documentation, d'information et de sécurité des données. En cas de manquement, la CNPD peut prononcer des amendes administratives pouvant atteindre **20 millions d'euros** ou **4 % du chiffre d'affaires mondial**.

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.