La badgeuse peut-elle être suspendue temporairement pendant les congés collectifs ?

Réponse courte

La suspension temporaire de la **badgeuse** pendant les congés collectifs est juridiquement possible, à condition que la période corresponde effectivement à une fermeture totale ou partielle de l'établissement et qu'aucune prestation de travail ne soit réalisée. Cette suspension ne doit pas compromettre la preuve du **temps de travail** pour les salariés éventuellement présents.

En cas de présence résiduelle de certains salariés (gardiennage, maintenance, direction), la badgeuse doit rester opérationnelle pour ces personnes ou un système de pointage alternatif conforme à l'article L.211-29 du Code du travail doit être mis en place. L'employeur doit pouvoir justifier la fermeture effective de l'établissement auprès de l'**ITM** en cas de contrôle. La réactivation de la badgeuse doit intervenir sans délai dès la reprise de l'activité, et les salariés doivent en être informés.

Définition

La **badgeuse** est un dispositif de contrôle automatisé permettant d'enregistrer les heures d'arrivée et de départ des salariés, alimentant le registre quotidien, constituant un moyen de preuve du respect des durées de travail et du paiement des heures prestées, conformément à l'article L.211-29 du Code du travail.

Le **congé collectif** désigne une période déterminée pendant laquelle l'ensemble ou une partie du personnel est mis en congé simultanément, en raison de la fermeture de l'établissement, conformément à l'article L.233-10 du Code du travail. La suspension temporaire consiste à désactiver le dispositif de pointage pendant cette période.

Questions fréquentes

Comment gérer la présence résiduelle ?

En cas de présence résiduelle (gardiennage, maintenance, direction), la badgeuse doit rester opérationnelle pour ces personnes ou un système de pointage alternatif conforme à l'article L.211-29 doit être mis en place. La continuité de l'enregistrement reste obligatoire pour ces salariés.

Comment réactiver la badgeuse à la reprise ?

La réactivation doit intervenir sans délai dès la reprise de l'activité. Les salariés doivent être informés du retour à la procédure normale de pointage. Une vérification du bon fonctionnement du dispositif doit être effectuée avant la reprise effective des activités.

Faut-il informer les salariés de la suspension ?

Oui, les salariés doivent être informés de la période de congé collectif et de la désactivation de la badgeuse, avec dates de début et de fin. La communication doit être écrite, par affichage ou note interne. La traçabilité des communications doit être conservée.

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

Peut-on suspendre la badgeuse durant les congés collectifs ?

Oui, la suspension temporaire est juridiquement possible si la période correspond à une fermeture totale de l'établissement et qu'aucune prestation n'est réalisée. La suspension ne doit pas compromettre la preuve du temps de travail pour les salariés éventuellement présents sur site.

Que documenter pour la suspension ?

La décision de suspension doit être documentée dans une note interne ou un procès-verbal précisant les motifs, la période et les modalités alternatives. La traçabilité des communications adressées aux salariés et à la délégation doit être conservée pour prévenir tout litige éventuel.

Quelles sanctions en cas d'irrégularité ?

La suspension ne doit jamais servir à masquer une activité résiduelle. Toute irrégularité constatée par l'ITM peut entraîner des sanctions administratives, notamment une amende de 251 à 25 000 EUR en cas d'absence de registre du temps de travail.

Conditions d’exercice

La suspension de la badgeuse est licite sous les conditions suivantes.

Condition	Détail
Fermeture effective	L'ensemble des salariés concernés par le dispositif sont en congé collectif
Absence d'activité	Aucune prestation salariée n'est prévue sur le site pendant la période
Présence résiduelle	Si certains salariés restent en activité, la badgeuse reste opérationnelle pour eux ou un dispositif équivalent est mis en place
Coïncidence des périodes	La suspension correspond strictement à la période de fermeture décidée selon la procédure légale
Obligations légales préservées	La suspension ne doit pas empêcher le respect des obligations en matière de temps de travail et de sécurité

Modalités pratiques

L'organisation de la suspension requiert les démarches suivantes.

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

Modalité	Contenu
Notification préalable	Informer les salariés de la période de congé collectif et de la désactivation de la badgeuse, avec dates de début et de fin
Communication écrite	Affichage et/ou communication par écrit de la décision
Dispositif alternatif	Maintien de la badgeuse ou registre manuel conforme à l'article L.211-28 pour les salariés présents
Réactivation	Réactivation sans délai de la badgeuse à la reprise de l'activité
Information de reprise	Information des salariés du retour à la procédure normale de pointage

Pratiques et recommandations

Documenter la décision de suspension dans une note interne ou un procès-verbal, en précisant les motifs, la période et les modalités alternatives de contrôle du temps de travail.

Conserver la traçabilité des communications adressées aux salariés et à la délégation du personnel afin de prévenir tout litige relatif à la preuve du temps de travail ou à la rémunération. En cas de contrôle de l'ITM, l'employeur doit pouvoir justifier la fermeture effective de l'établissement.

Veiller à ce que la suspension ne soit jamais utilisée pour masquer une activité salariée résiduelle ou éluder les obligations de contrôle du temps de travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-28	Obligation de contrôle de la durée du travail effectif
Art. L.211-29	Registre du temps de travail
Art. L.233-10	Congés collectifs — définition et modalités

La suspension temporaire de la badgeuse ne doit jamais servir à masquer une activité résiduelle. Toute irrégularité constatée par l'ITM peut entraîner des sanctions administratives, notamment une amende de **251 à 25 000 EUR** en cas d'absence de registre du temps de travail.

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

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.

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