

Quels dispositifs doivent être mis en place pour sécuriser les données de la badgeuse ?

Réponse courte

L'employeur doit mettre en œuvre des **mesures techniques et organisationnelles** appropriées pour garantir la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des données collectées par la badgeuse, conformément à l'article 32 du RGPD. L'accès aux données doit être limité aux seules personnes habilitées, et toute violation doit être documentée et notifiée à la **CNPD** dans un délai de **72 heures** si elle présente un risque pour les droits des salariés.

La consultation préalable de la **délégation du personnel** est obligatoire avant toute mise en place ou modification du dispositif, conformément à l'article L.261-1 du Code du travail. Le registre temps travail doit être tenu conformément à l'article L.211-29 et présenté à l'ITM sur demande.

Définition

La badgeuse désigne un dispositif électronique permettant l'enregistrement des heures d'arrivée et de départ des salariés. Les données collectées constituent des **données à caractère personnel** au sens du RGPD, dès lors qu'elles permettent d'identifier directement ou indirectement un salarié.

La sécurisation des données de la badgeuse recouvre l'ensemble des mesures visant à empêcher tout accès non autorisé, toute altération, perte ou divulgation des informations enregistrées. Elle relève à la fois du droit du travail et de la **protection des données** personnelles.

Conditions d'exercice

Les obligations de sécurisation s'appliquent dès la mise en place du dispositif.

Condition	Détail
Finalité déterminée	Le traitement doit reposer sur une finalité explicite et légitime (gestion du temps de travail)
Accès restreint	Seules les personnes habilitées (service RH, direction) peuvent accéder aux données
Information individuelle	Chaque salarié doit être informé par écrit du dispositif, des finalités et de ses droits (article L.261-1)
Consultation préalable	La délégation du personnel doit être consultée avant toute décision définitive (article L.414-9)
Durée de conservation	Limitée au strict nécessaire ; la CNPD recommande un maximum d'un an après la fin de la période de référence
AIPD	Obligatoire si le dispositif permet un suivi systématique des salariés (article 35 RGPD)

Modalités pratiques

Les mesures suivantes doivent être mises en œuvre pour assurer la sécurité des données.

Modalité	Contenu
Contrôle d'accès	Restriction de l'accès par des moyens d'authentification adaptés
Traçabilité	Enregistrement des accès et modifications apportées aux données, conservation des logs
Chiffrement	Mise en œuvre de mesures de protection adaptées (chiffrement, pseudonymisation)
Sauvegarde	Réalisation de sauvegardes régulières et stockage sécurisé des copies
Suppression	Effacement effectif des données à l'issue de la période de conservation
Gestion des incidents	Procédure de notification des violations de données à la CNPD dans les 72 heures (article 33 RGPD)

Pratiques et recommandations

Documenter l'ensemble des mesures de sécurité mises en œuvre et maintenir cette documentation à jour pour pouvoir la présenter lors des contrôles de l'[ITM](#) ou de la CNPD. **Informez les salariés** et **formez régulièrement** le personnel ayant accès aux données sur les obligations de confidentialité et les procédures de signalement des incidents.

Tester périodiquement les mesures de sécurité afin de vérifier leur efficacité et les adapter aux évolutions technologiques.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-29 du Code du travail	Tenue du registre du temps de travail et présentation à l' <u>ITM</u>
Art. L.261-1 du Code du travail	Surveillance des salariés et information préalable obligatoire
Art. L.414-9 du Code du travail	Consultation obligatoire de la délégation du personnel
Articles 5, 30, 32, 33 et 35 du RGPD	Principes de traitement, registre, sécurité, notification des violations et analyse d'impact
Loi du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel et missions de la CNPD

L'absence de mesures de sécurité appropriées expose l'employeur à des sanctions 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 tenue du registre (251 à 25 000 EUR).

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.