Quelles règles s'appliquent si la pointeuse est gérée par un prestataire externe ?

Réponse courte

L'externalisation de la gestion d'un système de pointage impose à l'employeur de conclure un **contrat de sous-traitance** conforme à l'article 28 du RGPD avec le prestataire. L'employeur reste **responsable du traitement** des données à caractère personnel des salariés et doit garantir le respect de la loi du 1er août 2018 et du Code du travail.

Le prestataire agit en qualité de **sous-traitant** et ne peut traiter les données que sur instruction de l'employeur. L'obligation d'information et l'obligation de tenue du registre temps travail (article L.211-29) et de consultation de la **délégation du personnel** (article L.414-9) demeure intégralement à la charge de l'employeur.

Définition

La gestion d'une pointeuse par un prestataire externe consiste à confier à une entité tierce la fourniture, l'hébergement, la maintenance ou l'exploitation du système d'enregistrement du temps de travail. Le prestataire agit en qualité de **sous-traitant** au sens de l'article 4 du RGPD : il traite les données pour le compte et sur instruction de l'employeur, responsable du traitement.

Ce dispositif implique un transfert de données à caractère personnel vers un tiers, soumis aux exigences de sécurité, de confidentialité et de traçabilité prévues par le RGPD et la loi du 1er août 2018.

Questions fréquentes

Comment vérifier les garanties du prestataire ?

L'employeur doit vérifier que le prestataire présente des garanties suffisantes en matière de sécurité et de confidentialité des données. Des audits réguliers doivent être réalisés pour vérifier le respect des engagements contractuels et des exigences légales applicables au traitement.

Le prestataire peut-il sous-traiter à son tour ?

Toute sous-traitance ultérieure doit faire l'objet d'un accord écrit préalable de l'employeur selon l'article 28 du RGPD. Le prestataire doit imposer aux sous-traitants ultérieurs les mêmes obligations contractuelles. La traçabilité de la chaîne de sous-traitance doit être assurée.

Que prévoir à la fin du contrat ?

Le contrat doit définir les modalités de restitution ou de destruction des données à la fin du contrat. Le prestataire doit assister l'employeur en cas de contrôle de la CNPD ou de l'ITM. Le registre des traitements doit être mis à jour à chaque changement de prestataire.

Quel contenu pour le contrat de sous-traitance ?

Le contrat doit préciser l'objet, la durée, la finalité et les obligations du sous-traitant. Il doit définir les instructions de traitement, les mesures de sécurité, les modalités d'accès, les clauses de confidentialité, l'interdiction de sous-traitance ultérieure sans accord et la notification des violations.

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

Quelles règles si la pointeuse est gérée par un prestataire externe ?

L'externalisation impose à l'employeur de conclure un contrat de sous-traitance conforme à l'article 28 du RGPD. L'employeur reste responsable du traitement des données personnelles des salariés. Le prestataire ne peut traiter les données que sur instruction de l'employeur, en qualité de sous-traitant.

Qui informe les salariés du recours au prestataire ?

L'employeur doit informer les salariés individuellement du dispositif et du recours à un prestataire selon l'article L.261-1. La consultation de la délégation du personnel selon l'article L.414-9 reste à la charge de l'employeur, indépendamment de l'externalisation technique.

Conditions d’exercice

Les conditions suivantes encadrent le recours à un prestataire externe.

Condition	Détail
Contrat de sous-traitance	Conclure un contrat conforme à l'article 28 du RGPD, précisant l'objet, la durée, la finalité et les obligations du sous-traitant
Garanties suffisantes	Vérifier que le prestataire présente des garanties en matière de sécurité et de confidentialité des données
Information préalable	Informer les salariés individuellement du dispositif et du recours à un prestataire (article L.261-1)
Consultation de la délégation	Consulter la délégation du personnel avant la mise en place (article L.414-9)
AIPD	Réaliser une analyse d'impact si le traitement présente un risque élevé (article 35 RGPD)
Registre des traitements	Inscrire le traitement dans le registre des activités de traitement (article 30 RGPD)

Modalités pratiques

Le contrat de sous-traitance doit encadrer précisément les conditions de traitement des données.

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

Modalité	Contenu
Instructions de traitement	Définir précisément les instructions, les mesures de sécurité et les modalités d'accès aux données
Confidentialité	Prévoir des clauses de confidentialité et d'interdiction de sous-traitance ultérieure sans accord écrit
Notification des violations	Imposer au prestataire de notifier toute violation de données sans délai
Assistance contrôle	Prévoir l'assistance du prestataire en cas de contrôle de la CNPD ou de l'ITM
Restitution et destruction	Définir les modalités de restitution ou de destruction des données à la fin du contrat

Pratiques et recommandations

Réaliser des audits réguliers du prestataire pour vérifier le respect des engagements contractuels et des exigences légales.

Mettre à jour le registre des activités de traitement à chaque modification du dispositif ou changement de prestataire.

Former les personnes habilitées à accéder aux données sur les obligations de confidentialité et de sécurité.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-29 du Code du travail	Tenue du registre du temps de travail et présentation à l'ITM
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 4, 28, 30 et 35 du RGPD	Définitions, sous-traitance, registre des traitements et analyse d'impact
Loi du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel et missions de la CNPD

Le recours à un prestataire externe ne décharge pas l'employeur de sa responsabilité en matière de protection des données. Toute négligence dans la sélection du prestataire ou dans la rédaction du contrat de sous-traitance engage la responsabilité de l'employeur devant la CNPD et les juridictions du 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