# Quelles sont les recommandations officielles pour choisir une badgeuse conforme au Luxembourg ?

## Réponse courte

Le choix d'une badgeuse au Luxembourg doit respecter les obligations du Code du travail et du RGPD : **consultation préalable** de la délégation du personnel, inscription au registre des activités de traitement, information individuelle des salariés et mise en œuvre de mesures de **sécurité** techniques conformes aux recommandations de la CNPD.

Les systèmes par badge RFID sont à privilégier par rapport aux solutions **pointage biométrique**, qui requièrent systématiquement une analyse d'impact et sont soumises au principe de proportionnalité stricte.

## Définition

Une badgeuse est un dispositif électronique permettant d'enregistrer les heures d'arrivée, de départ et les pauses des salariés. Elle constitue un **outil de contrôle du temps de travail** soumis aux dispositions du Code du travail et du RGPD.

L'article L.211-29 du Code du travail impose la tenue d'un registre du temps de travail mentionnant le début, la fin et la durée du travail journalier. La badgeuse peut servir de support technique à cette obligation, sans dispenser l'employeur de la tenue du registre lui-même.

## Questions fréquentes

### Comment choisir une badgeuse conforme au Luxembourg ?

Le choix doit respecter le Code du travail et le RGPD : consultation préalable de la délégation, inscription au registre des activités de traitement, information individuelle des salariés et mise en oeuvre de mesures de sécurité conformes aux recommandations de la CNPD. Le RFID est à privilégier.

### Faut-il privilégier le RFID ou la biométrie ?

Les systèmes par badge RFID sont à privilégier par rapport aux solutions biométriques, qui requièrent systématiquement une AIPD et sont soumises au principe de proportionnalité stricte. Le RFID ne nécessite pas d'analyse d'impact systématique et est moins intrusif pour la vie privée.

### Faut-il un DPO pour les badgeuses complexes ?

Un accompagnement par un délégué à la protection des données (DPO) est recommandé pour les systèmes complexes ou biométriques. Le DPO peut conseiller sur les choix techniques, accompagner la réalisation de l'AIPD et veiller à la conformité continue du dispositif aux obligations du RGPD.

### Quelles mesures de sécurité techniques ?

Les mesures incluent le chiffrement conformément aux standards CNPD, la journalisation des accès et modifications, des sauvegardes sécurisées et régulières, l'export des données dans un format exploitable par l'ITM, et une procédure de correction des erreurs accessible aux salariés.


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

**Quelles sanctions en cas de non-tenue du registre ?**

L'absence de registre du temps de travail expose l'employeur à une amende de 251 à 25 000 EUR. La mise en place d'une badgeuse doit s'accompagner d'une documentation exhaustive prouvant sa conformité, présentable lors des contrôles de l'ITM ou de la CNPD.

**Quels sont les principes RGPD applicables ?**

Les principes incluent la minimisation des données (article 5), l'inscription au registre des traitements (article 30), l'AIPD pour la biométrie (article 35), l'information préalable (article 13). Le respect de la proportionnalité et le choix de la solution la moins intrusive sont essentiels.

## Conditions d'exercice

Les conditions suivantes encadrent le choix et la mise en place du dispositif.

| Condition | Détail |
|---|---|
| **Consultation de la délégation** | Recueillir l'avis de la délégation du personnel avant toute décision définitive (article L.414-9) |
| **Information écrite** | Informer individuellement chaque salarié du dispositif, de ses finalités et de ses droits (article L.261-1) |
| **Registre des traitements** | Inscrire le traitement dans le registre des activités de traitement (article 30 RGPD) |
| **AIPD pour biométrie** | Réaliser obligatoirement une analyse d'impact pour tout traitement biométrique (article 35 RGPD) |
| **Minimisation des données** | Collecter uniquement les données strictement nécessaires (article 5 RGPD) |
| **Proportionnalité** | Privilégier les solutions les moins intrusives pour la vie privée des salariés |

## Modalités pratiques

Le dispositif choisi doit garantir la fiabilité des données et leur accessibilité en cas de contrôle.

| Modalité | Contenu |
|---|---|
| **Chiffrement** | Chiffrer les données conformément aux standards de la CNPD |
| **Journalisation** | Enregistrer les accès et modifications apportées aux données |
| **Sauvegarde** | Réaliser des sauvegardes sécurisées et régulières |
| **Export** | Permettre l'export des données dans un format exploitable par l'ITM |
| **Correction des erreurs** | Prévoir une procédure de correction des erreurs de pointage |


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

## Pratiques et recommandations

**Privilégier** les systèmes par badge RFID, moins intrusifs que les dispositifs biométriques et ne nécessitant pas d'analyse d'impact systématique.

**Prévoir** une procédure de correction des erreurs de pointage accessible aux salariés.

**Documenter** exhaustivement les choix techniques et les mesures de conformité pour pouvoir les présenter en cas de contrôle de la CNPD ou de l'ITM.

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Art.** L.211-29 du Code du travail | Obligation de tenue du registre du temps de travail |
| **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, 6, 13, 30 et 35** du RGPD | Principes de traitement, information, registre et analyse d'impact |
| **Loi du 1er août 2018** | Protection des données à caractère personnel et missions de la CNPD |

La mise en place d'une badgeuse doit s'accompagner d'une documentation exhaustive prouvant sa conformité. Un accompagnement par un délégué à la protection des données (DPO) est recommandé pour les systèmes complexes ou biométriques. L'absence de registre du temps de travail expose l'employeur à une amende de 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.