Le salarié peut-il accéder à l'ensemble de son historique de badgeage ?

Réponse courte

Oui, le salarié dispose d'un **droit d'accès** à l'ensemble de ses données de obligation de pointage, conformément à l'article 15 du RGPD et à l'article L.261-1 du Code du travail. Ce droit est inconditionnel : le salarié n'a pas à justifier sa demande. L'employeur doit fournir les données dans un délai d'**un mois**, gratuitement pour la première copie.

Tout refus doit être motivé par écrit et mentionner les voies de recours disponibles auprès de la **CNPD** ou du tribunal du travail. Le droit d'accès ne peut être refusé que dans des cas exceptionnels strictement encadrés par la loi.

Définition

Le obligation de pointage désigne l'enregistrement électronique des entrées et sorties d'un salarié via un système de contrôle d'accès ou de pointage. Les données collectées (date, heure, identifiant, point d'accès) constituent des **données à caractère personnel** au sens du RGPD et de la loi du 1er août 2018.

Le **droit d'accès** permet au salarié d'obtenir la confirmation que ses données sont traitées, d'en obtenir une copie et de connaître les finalités du traitement, les destinataires et la durée de conservation.

Questions fréquentes

L'employeur doit-il occulter des informations dans la copie remise ?

Oui, l'employeur doit fournir une copie sous forme intelligible en occultant toutes les informations relatives à des tiers. L'accès se limite strictement aux données du salarié demandeur, afin de préserver les droits et libertés des autres personnes concernées par le traitement.

L'employeur peut-il refuser une demande d'accès au badgeage ?

Le refus n'est possible que dans des cas exceptionnels, notamment si la communication porte atteinte aux droits de tiers ou si une disposition légale l'interdit. Tout refus doit être motivé par écrit et mentionner les voies de recours auprès de la CNPD ou du tribunal du travail.

La copie des données de pointage est-elle payante ?

Non, la première copie des données de badgeage est gratuite en application du RGPD. L'employeur peut exiger des frais raisonnables uniquement pour les copies supplémentaires manifestement infondées ou excessives. Cette gratuité de principe garantit l'effectivité du droit d'accès du salarié.

Le salarié peut-il consulter son historique de badgeage ?

Oui, le salarié dispose d'un droit d'accès inconditionnel à l'ensemble de ses données de badgeage en application de l'article 15 du RGPD et de l'article L.261-1 du Code du travail. Il n'a pas à justifier sa demande et la première copie lui est fournie gratuitement.

Quel est le délai de réponse à une demande d'accès aux pointages ?

L'employeur doit répondre dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande, prolongeable de deux mois supplémentaires si la demande est complexe. Ce délai est imposé par l'article 12 du RGPD et tout dépassement constitue un manquement sanctionnable par la CNPD.

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

Quelles sanctions en cas de refus illégitime du droit d'accès ?

Le non-respect du droit d'accès expose l'employeur à des sanctions de la CNPD pouvant atteindre 20 millions EUR ou 4 % du chiffre d'affaires mondial annuel (article 83 RGPD). Le salarié peut également engager une action en responsabilité civile devant le tribunal du travail.

Conditions d’exercice

Le droit d'accès s'exerce dans les conditions suivantes.

Condition	Détail
Demande libre	Le salarié n'a pas à justifier sa demande
Délai de réponse	Un mois, prolongeable de deux mois si la demande est complexe
Gratuité	La première copie des données est gratuite
Refus exceptionnel	Le refus n'est possible que si la communication porte atteinte aux droits de tiers ou si une disposition légale l'interdit
Motivation du refus	Tout refus doit être motivé par écrit avec indication des voies de recours

Modalités pratiques

La gestion des demandes d'accès doit suivre une procédure établie.

Modalité	Contenu
Demande formelle	Le salarié formule sa demande par tout moyen permettant d'établir une date certaine
Copie intelligible	Fournir une copie des données sous forme intelligible, en occultant les informations de tiers
Limitation	L'accès se limite aux seules données du demandeur
Procédure interne	Établir une procédure écrite de traitement des demandes d'accès

Pratiques et recommandations

Établir une procédure écrite de traitement des demandes d'accès et former le personnel RH à sa mise en œuvre.

Répondre dans le délai légal d'un mois et documenter chaque demande et sa réponse. **Informer le salarié** de ses droits et **veiller à** occulter toute information relative à des tiers dans les données communiquées au salarié demandeur.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.261-1 du Code du travail	Surveillance des salariés et droits d'information
Articles 12, 15, 16 et 17 du RGPD	Droits d'accès, de rectification et d'effacement
Loi du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel et missions de la CNPD

Le non-respect du droit d'accès expose l'employeur à des sanctions de la CNPD pouvant atteindre 20 millions EUR ou 4 % du chiffre d'affaires mondial (article 83 RGPD). Le salarié peut également engager une action en responsabilité civile devant le tribunal du travail.

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.