

# La badgeuse peut-elle déclencher automatiquement le signalement d'une absence injustifiée ?

## Réponse courte

La badgeuse peut servir à détecter automatiquement une anomalie de présence, mais la qualification d'une absence comme « injustifiée » ne peut pas être totalement automatisée. L'employeur peut utiliser le système de pointage pour générer des **alertes**, mais la décision de qualification doit toujours résulter d'une **analyse individualisée** permettant au salarié de fournir ses explications.

Le respect des droits de la défense et de la procédure **contradictoire** est impératif avant toute sanction. L'automatisation doit être conforme au RGPD, à la loi du 1er août 2018 et aux dispositions du Code du travail relatives à la **procédure disciplinaire**.

## Définition

L'**absence injustifiée** désigne une absence du salarié sans autorisation préalable et sans motif légitime ou justificatif valable. Cette notion n'est pas expressément définie par le Code du travail mais résulte de la jurisprudence.

La obligation de pointage peut détecter un défaut de pointage ou une absence non planifiée, mais elle ne peut à elle seule qualifier la nature de l'absence. La qualification implique une **analyse du contexte**, des justificatifs éventuels et du respect de la procédure contradictoire.

## Conditions d'exercice

L'utilisation de la badgeuse pour la gestion des absences doit respecter les conditions suivantes.

Condition	Détail
<b>Information préalable</b>	Les salariés doivent être informés du système, de ses finalités et de leurs droits (article <a href="#">L.261-1</a> )
<b>Proportionnalité</b>	Le dispositif doit être proportionné à l'objectif poursuivi
<b>Vérification individuelle</b>	Toute absence détectée doit faire l'objet d'une vérification avant qualification
<b>Procédure contradictoire</b>	Le salarié doit pouvoir présenter ses observations avant toute sanction (article <a href="#">L.124-11</a> )
<b>Accès restreint</b>	Limiter l'accès aux données aux seules personnes habilitées
<b>Conformité RGPD</b>	Respecter les principes du RGPD pour le traitement des données

## Modalités pratiques

La décision finale doit être prise par une personne habilitée après examen contradictoire.

Modalité	Contenu
<b>Alertes automatiques</b>	Configurer des alertes en cas de non-badgeage ou d'anomalie dans les horaires
<b>Rapports périodiques</b>	Éditer des rapports sur les absences détectées à destination du service RH
<b>Contact du salarié</b>	Contacteur le salarié pour recueillir ses explications et justificatifs
<b>Vérification</b>	Vérifier l'absence de demande d'autorisation préalable ou de justificatif médical
<b>Respect du contradictoire</b>	Garantir le respect du contradictoire à chaque étape de la procédure

## Pratiques et recommandations

**Informers les salariés** de l'existence et des modalités du système de contrôle du temps de travail, conformément à l'article [L.261-1](#) du Code du travail.

**Respecter** la procédure contradictoire prévue par les articles [L.124-11](#) et suivants avant toute sanction fondée sur une absence détectée par la badgeuse.

**Utiliser l'automatisation** comme un outil d'aide à la décision et non comme un substitut à l'analyse humaine individualisée.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-6</u> du Code du travail	Respect de la dignité et de la vie privée
Art. <u>L.124-11</u> du Code du travail	Procédure disciplinaire et droits de la défense
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Surveillance des salariés et information préalable
Articles 5, 22 et 32 du RGPD	Principes de traitement, décisions automatisées et sécurité
Loi du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel

Toute sanction fondée sur une absence injustifiée détectée par badgeuse sans vérification individuelle et sans respect du contradictoire expose l'employeur à un risque de contestation devant le tribunal du travail et à des sanctions de la CNPD pour traitement non conforme.

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.