Le RGPD s'applique-t-il aux pointeuses installées uniquement à des fins de présence administrative ?

Réponse courte

Le RGPD s'applique intégralement aux pointeuses installées à des fins de **présence administrative**, dès lors que le dispositif collecte des données permettant d'identifier directement ou indirectement un salarié. La finalité exclusivement administrative du traitement ne constitue pas une dérogation aux obligations prévues par le règlement européen et par la loi du 1er août 2018 relative à la **protection des données** à caractère personnel.

L'employeur doit garantir la **licéité** du traitement en s'appuyant sur une base légale du pointage appropriée, informer chaque salarié individuellement conformément à l'article 13 du RGPD, et consulter la **délégation du personnel** avant toute mise en place du dispositif en application de l'article L.261-1 du Code du travail. La collecte doit respecter le principe de **minimisation** et la durée de conservation être limitée à ce qui est strictement nécessaire.

Définition

La **pointeuse administrative** est un dispositif technique permettant d'enregistrer les horaires d'arrivée, de départ et de présence des salariés, sans finalité de surveillance comportementale. Les données collectées (identité, horodatage, mouvements) constituent des **données à caractère personnel** au sens de l'article 4 du RGPD.

Le traitement de ces données comprend toute opération effectuée sur ces informations, de la collecte à la suppression, en passant par la conservation et la consultation. L'employeur agit en qualité de **responsable du traitement** et doit documenter ses obligations dans un registre des activités de traitement.

Questions fréquentes

Faut-il informer individuellement chaque salarié de la pointeuse ?

Oui, chaque salarié doit être informé individuellement conformément à l'article 13 du RGPD. L'employeur doit également consulter la délégation du personnel avant toute mise en place du dispositif en application de l'article L.261-1 du Code du travail.

La biométrie est-elle autorisée pour une pointeuse administrative ?

L'employeur doit privilégier les alternatives non biométriques pour une finalité exclusivement administrative, conformément au principe de proportionnalité. Si la biométrie est envisagée, une AIPD est systématiquement obligatoire selon les lignes directrices de la CNPD.

Le RGPD s'applique-t-il à une pointeuse purement administrative ?

Oui, le RGPD s'applique intégralement aux pointeuses installées à des fins de présence administrative, dès lors que le dispositif collecte des données identifiant directement ou indirectement un salarié. La finalité administrative ne constitue pas une dérogation aux obligations du règlement européen.

Quelle est la durée de conservation des données de pointage ?

La CNPD recommande une conservation maximale d'un an après la fin de la période de référence. La durée doit être limitée à ce qui est strictement nécessaire à la finalité poursuivie, conformément au principe de limitation de la conservation de l'article 5 du RGPD.

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

Quelles mesures de sécurité pour les données de pointage ?

Les mesures de sécurité incluent le chiffrement, le contrôle d'accès, la journalisation des consultations et la restriction aux personnes habilitées (RH, direction, paie), conformément à l'article 32 du RGPD. Une AIPD est obligatoire en cas de surveillance systématique à grande échelle.

Quelles sanctions en cas de pointeuse non conforme au RGPD ?

La CNPD peut prononcer des amendes administratives pouvant atteindre 20 millions EUR ou 4 % du chiffre d'affaires mondial annuel. L'absence de consultation préalable de la délégation du personnel peut également entraîner la nullité du dispositif de pointage installé.

Une codécision de la délégation est-elle requise ?

Oui, dans les entreprises d'au moins 150 salariés, la codécision de la délégation du personnel est obligatoire conformément à l'article L.414-9, 6° du Code du travail. Cette obligation s'ajoute à l'information préalable et à la consultation classique des représentants.

Conditions d'exercice

L'installation d'une pointeuse à finalité administrative est soumise à des conditions cumulatives.

Condition	Détail
Base légale	Obligation légale (art. L.211-29) ou intérêt légitime de l'employeur
Proportionnalité	Collecte limitée aux données strictement nécessaires à la gestion du temps de présence
Information individuelle	Chaque salarié informé conformément à l'article 13 du RGPD
Consultation préalable	Information de la délégation du personnel (art. L.261-1)
Codécision	Obligatoire dans les entreprises de 150+ salariés (art. L.414-9, 6°)
AIPD	Obligatoire si surveillance systématique à grande échelle (art. 35 RGPD)

Modalités pratiques

La mise en conformité du dispositif de pointage exige plusieurs actions documentées.

Modalité	Contenu
Registre des traitements	Documenter la finalité, les catégories de données, les destinataires et les mesures de sécurité (art. 30 RGPD)
Durée de conservation	Maximum 1 an après fin de la période de référence (recommandation CNPD)
Mesures de sécurité	Chiffrement, contrôle d'accès, journalisation des consultations (art. 32 RGPD)
Droits des salariés	Accès, rectification, effacement et opposition à communiquer dans la note d'information
Biométrie	AIPD systématiquement obligatoire et proportionnalité stricte (lignes directrices CNPD)
Registre temps de travail	Mentions obligatoires : début, fin et durée du travail journalier (art. L.211-29)

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

Pratiques et recommandations

Rédiger une note d'information claire à destination de chaque salarié, décrivant la finalité du traitement, les données collectées, la durée de conservation et les droits exercables.

Consulter la délégation du personnel avant toute installation et consigner formellement son avis dans un procès-verbal.

Limiter la durée de conservation des données de pointage conformément à la recommandation de la CNPD, soit un an maximum après la fin de la période de référence.

Restreindre l'accès aux données aux seules personnes habilitées (service RH, direction, gestionnaire de paie) et mettre en place des mesures de sécurité techniques adaptées.

Privilégier les alternatives non biométriques lorsque la finalité est exclusivement administrative, conformément au principe de proportionnalité.

Cadre juridique

Référence	Objet
RGPD art. 4, 5, 6	Définitions, principes de licéité et bases légales du traitement
RGPD art. 13	Obligation d'information de la personne concernée
RGPD art. 30	Registre des activités de traitement
RGPD art. 32, 35	Sécurité du traitement et analyse d'impact
Art. L.261-1	Information préalable en cas de traitement à des fins de surveillance
Art. L.414-9	Codécision de la délégation du personnel (entreprises de 150+ salariés)
Art. L.211-29	Registre du temps de travail et présentation à l'ITM
Loi du 1er août 2018	Cadre national de protection des données et missions de la CNPD

La finalité exclusivement administrative d'une pointeuse ne dispense l'employeur d'aucune obligation prévue par le RGPD. En cas de manquement, la CNPD peut prononcer des amendes administratives pouvant atteindre 20 millions EUR ou 4 % du chiffre d'affaires mondial annuel. L'absence de consultation préalable de la délégation du personnel peut entraîner la nullité du dispositif.

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.