

# La badgeuse peut-elle tracer automatiquement le lieu de travail effectif d'un frontalier ?

## Réponse courte

Oui, une badgeuse peut techniquement enregistrer le **lieu de travail effectif** d'un travailleur frontalier, mais cette fonctionnalité est strictement encadrée par le **RGPD** et la loi du 1er août 2018. Le traçage automatique du lieu de badgeage constitue un traitement de **données de localisation** soumis au principe de proportionnalité et à une information préalable obligatoire du salarié.

L'employeur doit justifier d'une **finalité légitime** pour collecter cette donnée, telle que la vérification du respect des seuils de télétravail frontalier ou la conformité aux obligations de sécurité sociale. La **CNPD** considère que la collecte de données de localisation doit être strictement limitée à ce qui est nécessaire et ne peut servir à une surveillance permanente des déplacements du salarié.

## Définition

Le **traçage du lieu de travail par badgeuse** désigne la fonctionnalité permettant au système de pointage d'enregistrer automatiquement l'emplacement géographique du terminal sur lequel le salarié effectue son badgeage. Cette donnée identifie si le salarié a badgé depuis le site de l'employeur au Luxembourg ou depuis un autre lieu.

Cette fonctionnalité relève du traitement de **données de géolocalisation des salariés** au sens du RGPD, distinct du simple enregistrement des heures d'arrivée et de départ. Elle impose des obligations supplémentaires en matière de transparence, de proportionnalité et de durée de conservation.

## Questions fréquentes

### Faut-il consulter la délégation pour activer le traçage ?

Oui, la consultation de la délégation du personnel est obligatoire selon l'article L.414-9 du Code du travail. L'information individuelle et collective des salariés est également obligatoire conformément à l'article L.261-1, par un document distinct de l'information générale sur le pointage.

### La surveillance permanente par géolocalisation est-elle autorisée ?

Non, la donnée de localisation ne peut servir à une surveillance permanente des déplacements du salarié. La CNPD sanctionne les dispositifs disproportionnés traçant en continu la position géographique. L'employeur doit privilégier une approche minimaliste limitée à la distinction Luxembourg/étranger.

### Quelle finalité légitime pour tracer le lieu de badgeage ?

L'employeur doit justifier d'une finalité légitime telle que la vérification du respect des seuils de télétravail frontalier ou la conformité aux obligations de sécurité sociale. La CNPD considère que la collecte doit être strictement limitée à ce qui est nécessaire à l'objectif poursuivi.

### Quelle précision de géolocalisation pour la badgeuse ?

L'employeur doit limiter la précision au strict nécessaire en enregistrant uniquement si le badgeage a eu lieu sur un site luxembourgeois ou hors du Luxembourg, sans tracer l'adresse exacte du domicile du salarié. Cette approche minimaliste respecte le principe de proportionnalité.

### Une AIPD est-elle nécessaire pour tracer le lieu de badgeage ?

Oui, une analyse d'impact relative à la protection des données est nécessaire avant d'activer la fonctionnalité de traçage du lieu de badgeage, conformément à l'article 35 du RGPD. Le traçage présente un risque élevé pour les droits et libertés des salariés concernés.

### Une badgeuse peut-elle tracer le lieu de travail d'un frontalier ?

Oui, techniquement, une badgeuse peut enregistrer le lieu de travail effectif d'un travailleur frontalier, mais cette fonctionnalité est strictement encadrée par le RGPD et la loi du 1er août 2018. Le traçage automatique constitue un traitement de données de localisation soumis au principe de proportionnalité.

## Conditions d'exercice

Le traçage automatique du lieu de travail par la badgeuse est soumis à des conditions strictes de licéité. Le tableau ci-dessous en résume les principales exigences.

Condition	Détail
<b>Finalité légitime</b>	La collecte du lieu de badgeage doit poursuivre un objectif précis et documenté (suivi seuils télétravail, sécurité sociale)
<b>Proportionnalité</b>	La donnée de localisation ne doit pas excéder ce qui est strictement nécessaire à la finalité
<b>Information préalable</b>	Information individuelle et collective du salarié conformément à l'article <a href="#">L.261-1</a>
<b>Consultation</b>	Consultation obligatoire de la délégation du personnel selon l'article <a href="#">L.414-9</a>
<b>Analyse d'impact</b>	Réalisation d'une AIPD si le traçage présente un risque élevé pour les droits des salariés
<b>Pas de surveillance permanente</b>	Interdiction d'utiliser la donnée de localisation pour surveiller les déplacements en continu

## Modalités pratiques

La mise en œuvre du traçage du lieu de travail par la badgeuse requiert des mesures techniques et organisationnelles spécifiques. Le tableau suivant en présente les principaux aspects.

Modalité	Contenu
<b>Précision limitée</b>	Enregistrement du site de badgeage (Luxembourg / hors Luxembourg) sans géolocalisation précise
<b>Consentement ou base légale</b>	Documentation de la base légale du traitement (obligation légale ou intérêt légitime)
<b>Registre</b>	Inscription du traitement de géolocalisation dans le registre des activités de traitement
<b>Accès restreint</b>	Limitation de l'accès aux données de localisation aux seules personnes habilitées
<b>Durée de conservation</b>	Conservation limitée à la durée nécessaire pour la vérification des seuils fiscaux et sociaux

## Pratiques et recommandations

**Limiter** la précision de la géolocalisation au strict nécessaire, en enregistrant uniquement si le badgeage a eu lieu sur un site luxembourgeois ou hors du Luxembourg, sans tracer l'adresse exacte du domicile du salarié.

**Inform**er clairement chaque salarié frontalier de la collecte de la donnée de localisation, de sa finalité et de ses droits, par un document distinct de l'information générale sur le pointage.

**Réaliser** une analyse d'impact sur la protection des données avant d'activer la fonctionnalité de traçage du lieu de badgeage, conformément à l'article 35 du RGPD.

**Séparer** techniquement les données de localisation des données de pointage horaire, afin de permettre un accès différencié et une durée de conservation distincte pour chaque catégorie.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.261-1</u></b>	Information sur les moyens de surveillance et traitements de données
<b>Art. <u>L.414-9</u></b>	Consultation de la délégation du personnel
<b>Art. <u>L.121-7</u></b>	Pouvoir de direction de l'employeur
<b>RGPD, art. 5 et 6</b>	Principes de licéité, proportionnalité et bases légales
<b>RGPD, art. 35</b>	Analyse d'impact relative à la protection des données
<b>Loi du 1er août 2018</b>	Protection des données et surveillance des salariés
<b>CNPD</b>	Recommandations sur la géolocalisation des salariés

Le traçage automatique du lieu de travail par la badgeuse est légalement possible mais soumis à un encadrement strict. La CNPD sanctionne les dispositifs disproportionnés, notamment ceux qui tracent en continu la position géographique du salarié. L'employeur doit privilégier une approche minimaliste, limitée à la distinction entre présence au Luxembourg et télétravail depuis l'étranger.

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.