La badgeuse constitue-t-elle un traitement à risque élevé nécessitant une DPIA systématique ?

Réponse courte

Une badgeuse classique à badge ou code ne constitue pas automatiquement un traitement à **risque élevé** nécessitant une AIPD systématique au sens de l'article 35 du RGPD. L'obligation dépend de la nature du dispositif et des données collectées. Une badgeuse simple, limitée à l'enregistrement des heures d'arrivée et de départ pour la tenue du registre du temps de travail, ne remplit pas en soi les critères de risque élevé.

En revanche, l'AIPD devient **obligatoire** dès que le dispositif intègre des données biométriques, une géolocalisation des salariés ou une **surveillance systématique** des salariés. Le cumul de plusieurs critères de risque (données sensibles, suivi à grande échelle, profilage) renforce cette obligation. La **CNPD** recommande de réaliser une AIPD en cas de doute.

Définition

Un **traitement à risque élevé** au sens de l'article 35 du RGPD est un traitement susceptible d'engendrer un risque important pour les droits et libertés des personnes physiques, en raison de sa nature, de sa portée, de son contexte ou de ses finalités. Le Comité européen de la protection des données a défini neuf critères d'évaluation, dont la présence d'au moins deux suffit généralement à déclencher l'obligation d'AIPD.

La **badgeuse** est un dispositif d'enregistrement du temps de travail qui peut, selon sa configuration, relever d'un traitement standard (badge simple) ou d'un traitement à risque élevé (biométrie, géolocalisation, surveillance continue).

Questions fréquentes

Faut-il refaire l'AIPD si on modifie la badgeuse ?

Oui, le niveau de risque doit être réévalué à chaque modification du dispositif (ajout de géolocalisation, changement de prestataire, extension du périmètre de collecte). Une nouvelle AIPD doit être réalisée si les critères de risque ont évolué depuis l'évaluation initiale.

Le croisement avec d'autres données RH déclenche-t-il une AIPD ?

Le croisement des pointages avec d'autres données RH (évaluations, productivité) crée un risque de profilage qui rend l'AIPD recommandée. Cette analyse permet de documenter la démarche de conformité même en l'absence d'obligation absolue, en cas de contrôle CNPD.

Le lien de subordination renforce-t-il le risque ?

Oui, le lien de subordination entre employeur et salarié est un facteur aggravant dans l'analyse de risque, car il réduit la capacité du salarié à s'opposer au traitement. La CNPD considère les salariés comme personnes vulnérables dans son appréciation du risque.

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

Quels critères déclenchent une AIPD pour une badgeuse ?

L'AIPD devient obligatoire dès que le dispositif intègre des données biométriques, une géolocalisation ou une surveillance systématique. La présence d'au moins deux des neuf critères du Comité européen de la protection des données suffit généralement à déclencher l'obligation d'AIPD.

Toute badgeuse nécessite-t-elle une AIPD ?

Non, une badgeuse classique à badge ou code ne constitue pas automatiquement un traitement à risque élevé nécessitant une AIPD systématique. Une badgeuse simple, limitée à l'enregistrement des heures pour la tenue du registre L.211-29, ne remplit pas en soi les critères de risque élevé.

Une badgeuse couplée à la vidéosurveillance impose-t-elle une AIPD ?

Oui, le couplage badgeuse-vidéosurveillance impose une AIPD obligatoire en raison du cumul de surveillance systématique et de données à grande échelle. Cette combinaison multiplie les critères de risque élevé du RGPD et nécessite une analyse approfondie avant déploiement.

Conditions d’exercice

L'obligation d'AIPD dépend des caractéristiques du dispositif de pointage.

Type de badgeuse	AIPD obligatoire	Justification
Badge RFID simple	Non, sauf circonstances particulières	Collecte limitée aux identifiants et horaires
Code personnel	Non	Pas de donnée sensible, traitement minimal
Badgeuse biométrique	Oui, systématiquement	Donnée sensible au sens de l'article 9 du RGPD
Badgeuse avec géolocalisation	Oui	Surveillance systématique des déplacements
Badgeuse avec analyse comportementale	Oui	Profilage des salariés
Badgeuse couplée à la vidéosurveillance	Oui	Cumul de surveillance systématique et de données à grande échelle
Badge simple + croisement données RH	Recommandée	Risque de profilage par combinaison de données

Modalités pratiques

L'évaluation du niveau de risque du dispositif de pointage s'effectue selon la grille suivante.

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

Critère CEPD	Application au pointage
Évaluation ou notation	Applicable si les données de pointage servent à évaluer la performance ou l'assiduité
Prise de décision automatisée	Applicable si le pointage déclenche automatiquement des alertes ou sanctions
Surveillance systématique	Applicable si le dispositif enregistre les déplacements en continu
Données sensibles	Applicable si recours à la biométrie
Données à grande échelle	Applicable si le dispositif couvre un très grand nombre de salariés
Croisement de données	Applicable si les données de pointage sont combinées avec d'autres traitements
Personnes vulnérables	Les salariés sont considérés comme personnes vulnérables en raison du lien de subordination

Pratiques et recommandations

Évaluer le niveau de risque du dispositif de pointage avant toute mise en place en appliquant les critères du Comité européen de la protection des données. Si deux critères ou plus sont remplis, l'AIPD est obligatoire. En cas de doute, la réaliser par précaution.

Documenter l'analyse de risque même lorsque l'AIPD n'est pas obligatoire, car cette documentation démontre la démarche de conformité de l'employeur en cas de contrôle de la CNPD.

Privilégier les dispositifs les moins intrusifs (badge RFID, code personnel) pour rester en dessous du seuil de risque élevé et simplifier la conformité.

Réévaluer le niveau de risque à chaque modification du dispositif (ajout de géolocalisation, changement de prestataire, extension du périmètre de collecte) et réaliser une nouvelle AIPD si les critères ont évolué.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article 35 du RGPD	Obligation d'AIPD en cas de traitement à risque élevé
Article 9 du RGPD	Traitement des données sensibles, dont les données biométriques
Lignes directrices WP248 du CEPD	Critères d'identification des traitements à risque élevé
Art. L.261-1 du Code du travail	Encadrement de la surveillance des salariés
Art. L.414-9 du Code du travail	Codécision avec la délégation du personnel pour les systèmes automatisés
CNPD	Liste des traitements nécessitant une AIPD, lignes directrices applicables au Luxembourg
Loi du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel en droit luxembourgeois

Le lien de subordination entre employeur et salarié est un facteur aggravant dans l'analyse de risque, car il réduit la capacité du salarié à s'opposer au traitement. La CNPD en tient compte dans son appréciation du risque. Un dispositif de pointage simple peut basculer dans la catégorie « risque élevé » par l'ajout progressif de fonctionnalités sans réévaluation formelle du niveau de risque.

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.