L'analyse faciale en entretien d'embauche est-elle autorisée au Luxembourg ?

Réponse courte

L'analyse faciale lors des entretiens d'embauche n'est **pas autorisée de manière générale** au Luxembourg. Son utilisation n'est permise que dans des cas exceptionnels, lorsque l'employeur peut démontrer une **nécessité absolue**, une proportionnalité stricte et l'absence d'**alternative moins intrusive**.

Le consentement du candidat ne suffit pas à rendre ce traitement licite. L'employeur doit réaliser une **analyse d'impact**, informer précisément les candidats et garantir la sécurité des **données biométriques**. La CNPD déconseille fortement cette pratique en raison de son caractère intrusif, qui contrevient aux principes du RGPD. En pratique, le recours à l'analyse faciale expose l'employeur à des **risques juridiques** importants et il est recommandé de privilégier des méthodes d'évaluation traditionnelles.

Définition

L'**analyse faciale** en entretien d'embauche, distincte de l'IA de filtrage, désigne l'utilisation de dispositifs technologiques permettant d'enregistrer, d'analyser ou d'interpréter les expressions, **micro-expressions** ou mouvements du visage d'un candidat dans le but d'évaluer ses réactions, émotions ou traits de personnalité lors d'un processus de recrutement.

Cette pratique implique généralement le recours à des logiciels d'**intelligence artificielle** ou à des systèmes de reconnaissance faciale appliqués à des images ou vidéos captées pendant l'entretien.

Les données issues de l'analyse faciale sont considérées comme des **données biométriques**, relevant de la catégorie des données à caractère personnel sensibles au sens du droit luxembourgeois.

Questions fréquentes

L'analyse faciale en entretien d'embauche est-elle autorisée au Luxembourg ?

Non, l'analyse faciale n'est pas autorisée de manière générale au Luxembourg. Son utilisation n'est permise que dans des cas exceptionnels, lorsque l'employeur démontre une nécessité absolue, une proportionnalité stricte et l'absence d'alternative moins intrusive.

Le consentement du candidat suffit-il pour une analyse faciale ?

Non, le consentement explicite du candidat ne suffit pas à rendre licite le traitement de données biométriques par analyse faciale (art. L.261-1 du Code du travail, art. 9 du RGPD). L'employeur doit démontrer une nécessité absolue.

Que dit la CNPD sur l'analyse faciale en recrutement ?

La CNPD déconseille fortement l'analyse faciale en raison de son caractère intrusif et du risque élevé d'atteinte à la vie privée. Il est recommandé de privilégier des méthodes d'évaluation traditionnelles, moins attentatoires aux droits fondamentaux.

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

Quel statut juridique pour les données issues de l'analyse faciale ?

Les données issues de l'analyse faciale sont considérées comme des données biométriques, relevant de la catégorie des données à caractère personnel sensibles au sens du droit luxembourgeois et de l'article 9 du RGPD.

Quelles sanctions en cas d'utilisation non conforme de l'analyse faciale ?

L'employeur s'expose à des sanctions administratives, à une remise en cause de la validité du processus de recrutement et à des actions en responsabilité. Il est recommandé de consulter la CNPD en amont de tout projet d'implémentation.

Une AIPD est-elle obligatoire pour l'analyse faciale ?

Oui, une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) est obligatoire pour évaluer les risques, conformément à l'article 35 du RGPD et à l'article 63 de la loi du 1er août 2018, en raison du caractère sensible des données biométriques.

Conditions d’exercice

L'utilisation de l'analyse faciale en recrutement est soumise aux conditions suivantes.

Critère	Détail
Cadre légal	Traitement de données biométriques strictement encadré par la législation sur la protection des données
Autorisation	Cas exceptionnels uniquement, justifiés par une nécessité absolue et une proportionnalité stricte
Caractère indispensable	L'employeur doit démontrer l'absence d'alternative moins intrusive
Consentement	Le consentement explicite du candidat ne suffit pas à rendre le traitement licite (art. L.261-1, art. 9 RGPD)
Égalité de traitement	Garantie entre les candidats, toute discrimination fondée sur des données biométriques est prohibée (art. L.241-1)

Modalités pratiques

La mise en oeuvre de l'analyse faciale en entretien implique les modalités suivantes.

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

Aspect	Détail
Analyse d'impact	AIPD obligatoire pour évaluer les risques (art. 35 RGPD, art. 63 loi du 1er août 2018)
Information préalable	Nature, finalité, durée de conservation et destinataires des données (art. 13 RGPD)
Accès aux résultats	Strictement limité aux personnes habilitées, mesures de sécurité appropriées (art. 32 RGPD)
Sous-traitance	Contrat conforme aux exigences légales en cas de prestataire externe (art. 28 RGPD)
Traçabilité	Traçabilité des opérations de traitement et encadrement humain des décisions automatisées (art. 22 RGPD)

Pratiques et recommandations

En pratique, l'utilisation de l'analyse faciale lors des entretiens d'embauche est fortement **déconseillée** par la Commission nationale pour la protection des données (CNPD) en raison de la nature particulièrement intrusive de ce traitement et du risque élevé d'atteinte à la vie privée des candidats.

Les employeurs sont invités à **privilégier** des méthodes d'évaluation traditionnelles, moins attentatoires aux droits fondamentaux, et à **documenter** l'ensemble des démarches entreprises.

Toute utilisation de l'analyse faciale **expose** l'employeur à un risque contentieux important, notamment en cas de contrôle de la CNPD ou de réclamation d'un candidat.

Il est recommandé de **consulter** la CNPD en amont de tout projet d'implémentation et de s'**assurer** du respect de l'ensemble des obligations légales, y compris en matière de non-discrimination et d'égalité de traitement.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois	
Article L.261-1	protection des données à caractère personnel dans la relation de travail
Articles L.241-1 et suivants	égalité de traitement et non-discrimination
Loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel	
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), notamment	
Article 9	traitement des données biométriques
Article 13	information des personnes concernées
Article 22	décisions automatisées
Article 28	sous-traitance
Article 32	sécurité des données
Article 35	analyse d'impact
Recommandations et lignes directrices de la CNPD	

L'employeur qui recourt à l'analyse faciale lors des entretiens d'embauche sans justification objective, sans analyse d'impact préalable et sans respect des exigences légales s'expose à des sanctions administratives, à une remise en cause de la validité du processus de recrutement et à des actions en responsabilité.

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.