

# 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.

## Conditions d'exercice

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

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

## Modalités pratiques

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

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

## Cadre juridique

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

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.