

Les données biométriques peuvent-elles appuyer une sanction ?

Réponse courte

L'utilisation de données biométriques pour appuyer une sanction disciplinaire est **très strictement encadrée** au Luxembourg. Les données biométriques sont des **données sensibles** au sens du RGPD (article 9) dont le traitement est en principe **interdit**, sauf exceptions limitatives. Leur utilisation à des fins disciplinaires n'est admissible que si le traitement biométrique a été initialement mis en place pour une **finalité légitime** (contrôle d'accès, sécurité), dans le respect du RGPD et de l'article **L.261-1** du Code du travail, avec **information préalable** des salariés et **consultation** de la délégation et de la CNPD. Le détournement de la finalité initiale rend la preuve **illicite**.

Définition

Les **données biométriques** sont des données à caractère personnel résultant d'un traitement technique spécifique relatif aux caractéristiques physiques, physiologiques ou comportementales d'une personne (empreintes digitales, reconnaissance faciale, scan rétinien). Leur utilisation en matière disciplinaire consiste à exploiter ces données pour prouver un fait fautif relevant du protection des données (présence, absence, accès non autorisé).

Questions fréquentes

L'employeur peut-il imposer une pointeuse biométrique au Luxembourg ?

L'installation d'un dispositif biométrique exige une analyse d'impact (DPIA), une base juridique valide au sens du RGPD, et l'information préalable des salariés. La CNPD et la délégation du personnel doivent être consultées avant la mise en place.

Les données biométriques peuvent-elles justifier une sanction au Luxembourg ?

Exceptionnellement, oui, si le dispositif a été mis en place pour une finalité légitime (contrôle d'accès, sécurité) et que l'utilisation disciplinaire était prévue dès l'origine. Les données biométriques sont des données sensibles dont le traitement est en principe interdit par l'article 9 du RGPD.

Peut-on utiliser des empreintes digitales pour prouver une faute disciplinaire ?

Uniquement si cette utilisation était expressément prévue dans la finalité initiale du traitement biométrique. Le détournement de finalité rend la preuve illicite et susceptible d'être écartée par le tribunal du travail.

Pourquoi les données biométriques sont-elles particulièrement protégées ?

Les données biométriques bénéficient du plus haut niveau de protection en droit européen en raison de leur caractère unique et irrévocable. Leur compromission peut entraîner des préjudices graves et durables pour la personne concernée.

Conditions d'exercice

Les données biométriques relèvent de l'article 9 du RGPD : leur exploitation disciplinaire n'est possible que si cette finalité figurait dans la déclaration initiale.

Condition	Détail
Finalité initiale légitime	Le dispositif biométrique doit avoir été installé pour une finalité déclarée (contrôle d'accès)
Pas de détournement	L'utilisation disciplinaire doit être prévue dans la finalité initiale
Consentement ou base légale	Le traitement doit reposer sur une base juridique valide au sens du RGPD
Information préalable	Les salariés doivent être informés du traitement et de ses finalités
Analyse d'impact	Une DPIA (analyse d'impact) est obligatoire pour les données biométriques

Modalités pratiques

Tout détournement de finalité est réhibitoire : un badge biométrique installé pour la sécurité ne peut pas servir à contrôler la ponctualité.

Étape	Détail
Vérification de conformité	S'assurer que le traitement biométrique est conforme au RGPD et à la loi
Vérification de finalité	Confirmer que l'utilisation disciplinaire est couverte par la finalité déclarée
Extraction ciblée	Extraire uniquement les données pertinentes pour les faits reprochés
Droit d'accès	Permettre au salarié d'accéder aux données le concernant
Suppression	Détruire les données à l'issue de la procédure

Pratiques et recommandations

Réaliser systématiquement une analyse d'impact avant toute mise en place d'un dispositif biométrique.

Prévoir expressément dans la politique de traitement la possibilité d'utilisation des données comme proportionnalité à des fins disciplinaires.

Consulter la CNPD et la délégation du personnel avant l'installation du dispositif.

Privilégier des moyens de preuve moins intrusifs lorsqu'ils sont disponibles. **Ne jamais** utiliser des données biométriques collectées pour une finalité distincte de celle prévue initialement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 9 du RGPD	Traitement des catégories particulières de données (biométriques)
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Protection des données des salariés
Loi du 1er août 2018	Organisation de la CNPD
Art. <u>L.414-3</u> du Code du travail	Consultation de la délégation du personnel

Les données biométriques bénéficient du plus haut niveau de protection en droit européen et luxembourgeois. Leur utilisation à des fins disciplinaires est exceptionnelle et doit être justifiée par l'absence d'alternative moins intrusive. Le tribunal du travail est particulièrement vigilant sur la licéité de ce type de preuves.

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.