

# Le salarié peut-il refuser un système de contrôle horaire basé sur les empreintes digitales ?

## Réponse courte

Le salarié peut **refuser** un système de contrôle horaire basé sur les empreintes digitales, sauf si l'employeur démontre que ce dispositif est **strictement indispensable** et qu'aucune alternative moins intrusive n'est possible. Ce refus ne peut entraîner ni sanction disciplinaire ni mesure discriminatoire à l'encontre du salarié, tant que l'employeur n'a pas justifié la nécessité absolue de la biométrie.

En cas de contestation, la **proportionnalité** et la nécessité du dispositif sont appréciées au cas par cas par la CNPD ou le tribunal du travail. Il est recommandé à l'employeur de prévoir une modalité de pointage alternative pour les salariés qui s'opposent, pour des motifs légitimes, à la collecte de leurs données biométriques. Le consentement n'est pas une base légale valable en raison du déséquilibre inhérent à la relation de travail.

## Définition

Le **contrôle horaire biométrique** par empreintes digitales consiste à enregistrer les heures d'arrivée et de départ des salariés au moyen d'un dispositif collectant et traitant leurs données biométriques, en l'occurrence les **empreintes digitales**. Ce procédé vise à **authentifier l'identité** du salarié de manière unique et à automatiser la gestion du temps de travail. Les données biométriques sont considérées comme des **données particulièrement sensibles** au sens de la loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

## Questions fréquentes

### Faut-il une AIPD avant de déployer un pointage par empreintes ?

Oui, une analyse d'impact (AIPD) est obligatoire avant la mise en œuvre, conformément à la loi du 1er août 2018 (article 39). La consultation de la délégation du personnel (L.414-3) et l'information individuelle des salariés sont également requises.

### Le consentement du salarié vaut-il pour la biométrie en entreprise ?

Non, le consentement n'est pas une base légale recevable dans la relation de travail en raison du déséquilibre. L'employeur ne peut imposer la biométrie qu'avec une nécessité stricte démontrée, conformément à la loi modifiée du 1er août 2018 sur la protection des données.

### Le salarié peut-il refuser un pointage par empreintes digitales ?

Oui, le salarié peut refuser un système biométrique, sauf si l'employeur démontre que le dispositif est strictement indispensable et qu'aucune alternative moins intrusive n'existe. Le refus ne peut entraîner ni sanction disciplinaire ni mesure discriminatoire à l'encontre du salarié.

### Quelle alternative pour les salariés refusant la biométrie ?

La CNPD recommande à l'employeur de prévoir une modalité de pointage alternative (badge, code personnel) pour les salariés qui s'opposent, pour des motifs légitimes, à la collecte de leurs données biométriques. Cette alternative garantit le respect des droits fondamentaux.

### Qui apprécie la nécessité d'un dispositif biométrique ?

En cas de contestation, la proportionnalité et la nécessité du dispositif sont appréciées au cas par cas par la CNPD ou par le tribunal du travail. L'employeur doit documenter la justification : impossibilité de recourir à badge ou signature, motifs impérieux et AIPD obligatoire.

### Un refus de pointage biométrique peut-il être sanctionné ?

Non, le refus du salarié est protégé contre toute sanction et discrimination, sauf si l'employeur démontre la nécessité absolue du dispositif. En cas de litige, le salarié peut saisir la CNPD ou les juridictions compétentes pour faire valoir ses droits.

## Conditions d'exercice

L'employeur ne peut imposer un tel système que dans des circonstances exceptionnelles.

Critère	Exigence
Nécessité stricte	Traitement indispensable à la finalité
Proportionnalité	Respect des droits et libertés du salarié
Absence d'alternative	Preuve de l'impossibilité (badge, signature)
Avis CNPD	Biométrie licite en cas exceptionnel
Consentement	Non recevable dans la relation de travail
Refus légitime	Protégé contre sanction et discrimination

## Modalités pratiques

La mise en place du dispositif biométrique suppose une procédure rigoureuse.

Modalité	Description
AIPD	Obligatoire avant mise en œuvre (loi 2018, art. 39)
Consultation	Délégation du personnel (L.414-3)
Information individuelle	Finalités, durée, droits
Refus du salarié	Aucune sanction sauf preuve de nécessité
Alternative	Recommandée pour salariés refusant
Recours	CNPD ou juridictions compétentes

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de privilégier des **systèmes moins intrusifs**, tels que les badges ou les codes personnels, avant d'envisager la biométrie. Toute collecte de données biométriques doit être limitée au **strict nécessaire** et faire l'objet de **mesures de sécurité renforcées**. L'employeur doit documenter l'ensemble des démarches entreprises pour justifier la **nécessité du dispositif** biométrique. En cas de **refus du salarié**, il est conseillé de rechercher une solution alternative respectueuse de ses **droits fondamentaux**. La CNPD recommande de prévoir une modalité de pointage alternative pour les salariés qui s'opposent, pour des motifs légitimes, à la collecte de leurs données biométriques.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 1er août 2018, art. 9	Catégories particulières de données
Loi du 1er août 2018, art. 39	Analyse d'impact relative à la protection des données
Code du travail, art. <a href="#">L.261-1</a>	Surveillance sur le lieu de travail
Code du travail, art. <a href="#">L.414-3</a>	Consultation de la délégation du personnel
RGPD, art. 9	Données biométriques sensibles
Délibération CNPD n° 19/2018	Conditions de licéité de la biométrie

L'employeur qui impose un contrôle horaire biométrique sans justification rigoureuse s'expose à des sanctions administratives de la CNPD et à la nullité des sanctions disciplinaires prises à l'encontre d'un salarié ayant refusé ce dispositif.

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.