

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 les juridictions 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.

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 à caractère personnel 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.

Conditions d'exercice

L'employeur ne peut imposer un système de contrôle horaire basé sur les empreintes digitales que si ce traitement est strictement nécessaire à la finalité poursuivie et proportionné au regard des risques pour les droits et libertés des salariés. La Commission nationale pour la protection des données (CNPD) considère que l'utilisation de la biométrie à des fins de contrôle horaire n'est licite que dans des circonstances exceptionnelles, lorsque aucune autre solution moins intrusive ne permet d'atteindre le même objectif. L'employeur doit être en mesure de démontrer l'absence d'alternative raisonnable, telle que le badge nominatif ou la signature manuelle.

Modalités pratiques

Avant la mise en place d'un tel dispositif, l'employeur doit réaliser une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) conformément à l'article 39 de la loi du 1er août 2018. Il doit consulter la délégation du personnel et informer individuellement chaque salarié des modalités du traitement, de ses finalités, de la durée de conservation des données et des droits dont il dispose. Le consentement du salarié ne constitue pas une base légale valable dans

la relation de travail, en raison du déséquilibre inhérent entre les parties. Si le salarié refuse de fournir ses empreintes digitales, il ne peut subir aucune mesure discriminatoire ou sanction disciplinaire, sauf si l'employeur démontre que le recours à la biométrie est indispensable et qu'aucune alternative n'est possible. En cas de contestation, la CNPD ou les juridictions du travail apprécient la proportionnalité du dispositif au cas par cas.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de privilégier des systèmes de contrôle 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

La mise en place d'un système de contrôle horaire biométrique est encadrée par la loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, notamment ses articles 9 et 39. Les lignes directrices et décisions de la CNPD, notamment la délibération n° 19/2018 du 26 septembre 2018, précisent les conditions de licéité et de proportionnalité du recours à la biométrie en milieu professionnel. Le Code du travail luxembourgeois, en ses articles [L.261-1](#) et suivants, impose le respect de la vie privée et la consultation de la délégation du personnel pour toute mesure de surveillance. La jurisprudence nationale confirme que le refus d'un salarié de soumettre ses données biométriques est légitime en l'absence de justification impérieuse et de mesures alternatives.

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.