Un salarié peut-il refuser un système de badgeuse basé sur la biométrie ?

Réponse courte

Un salarié peut refuser d'utiliser un système de badgeuse basé sur la biométrie si l'employeur n'a pas respecté ses obligations légales (analyse d'impact, consultation de la délégation du personnel, information claire des salariés) ou si le recours à la biométrie n'est pas justifié par une nécessité avérée et documentée.

L'employeur doit alors proposer une solution alternative non biométrique, sauf s'il peut justifier objectivement et documenter l'impossibilité de procéder autrement. Toute discrimination ou sanction liée au refus d'un dispositif biométrique est interdite, et la charge de la preuve de la nécessité du dispositif incombe à l'employeur.

Définition

Un système de badgeuse biométrique désigne un dispositif de contrôle d'accès ou de pointage reposant sur la reconnaissance de caractéristiques physiques ou comportementales propres à chaque individu, telles que l'empreinte digitale, la reconnaissance faciale ou l'iris. Au Luxembourg, l'utilisation de la biométrie en entreprise constitue un traitement de données à caractère personnel particulièrement sensible, car il implique la collecte et le traitement de données biométriques, considérées comme des données sensibles au sens du droit luxembourgeois.

La biométrie, en tant que technologie intrusive, soulève des enjeux majeurs en matière de respect de la vie privée et de protection des droits fondamentaux des salariés. Son usage est strictement encadré par la législation nationale et européenne, notamment en raison des risques accrus pour les libertés individuelles.

Conditions d'exercice

L'employeur ne peut recourir à un système de badgeuse biométrique que si ce traitement est strictement nécessaire et proportionné à l'objectif poursuivi, tel que la sécurité des locaux ou la protection d'informations sensibles. Il doit démontrer l'impossibilité de recourir à des moyens moins intrusifs pour atteindre le même but.

Le consentement du salarié n'est pas considéré comme librement donné dans le cadre de la relation de travail, en raison du lien de subordination (article 9 de la loi du 1er août 2018). L'employeur doit donc fonder le traitement sur une autre base légale, telle que l'intérêt légitime, sous réserve d'une analyse d'impact préalable et du respect du principe de proportionnalité.

L'information et la consultation de la délégation du personnel sont obligatoires avant toute mise en œuvre d'un dispositif de surveillance ou de contrôle automatisé des salariés (article L.261-1 du Code du travail). L'égalité de traitement entre les salariés doit être garantie, et toute discrimination fondée sur le refus d'un dispositif biométrique

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

est prohibée.

Modalités pratiques

Avant d'installer un système de badgeuse biométrique, l'employeur doit réaliser une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD), conformément à l'article 35 du RGPD et à la loi du 1er août 2018. Il doit consulter la délégation du personnel et documenter l'ensemble du processus décisionnel.

L'information préalable, claire et transparente des salariés est obligatoire. Elle doit préciser la finalité du traitement, la durée de conservation des données, les destinataires, les droits des personnes concernées (accès, rectification, opposition, limitation, effacement) et les modalités d'exercice de ces droits.

Le salarié peut refuser de se soumettre à un dispositif biométrique si l'employeur n'a pas respecté ces obligations ou si le recours à la biométrie n'est pas justifié par une nécessité avérée et documentée. En cas de refus, l'employeur doit proposer une solution alternative non biométrique, sauf justification objective et documentée de l'impossibilité de procéder autrement.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier des dispositifs moins intrusifs, tels que les badgeuses classiques ou les cartes magnétiques, sauf en cas de risque élevé pour la sécurité ou la protection de zones sensibles. La CNPD considère que la biométrie ne peut être imposée qu'en dernier recours, lorsque toutes les autres solutions se révèlent inadéquates et que la nécessité est démontrée.

L'employeur doit documenter l'ensemble du processus, conserver la preuve de l'information délivrée aux salariés et de la consultation de la délégation du personnel. En cas de contestation, la charge de la preuve de la nécessité et de la proportionnalité du dispositif incombe à l'employeur.

Il est conseillé d'associer la délégation du personnel à toutes les étapes du projet, de prévoir une traçabilité des accès et de garantir un encadrement humain du dispositif. Toute sanction ou mesure disciplinaire liée au refus d'un dispositif biométrique doit être strictement encadrée et justifiée.

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

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois** :
  - Article L.261-1 : Information et consultation de la délégation du personnel pour tout dispositif de surveillance ou de contrôle automatisé.
  - Article L.414-3 : Égalité de traitement et non-discrimination entre salariés.
- **Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel** :
  - Article 9 : Interdiction de principe du traitement des données biométriques, sauf exceptions strictement encadrées.
  - Article 23 : Droits des personnes concernées.
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)** :
  - Article 35 : Analyse d'impact relative à la protection des données.
  - Article 9 : Traitement des catégories particulières de données à caractère personnel.
- **Décisions et recommandations de la CNPD** :
  - Avis et lignes directrices sur l'utilisation de la biométrie en entreprise (notamment délibérations CNPD 2018/001 et 2022/017).

L'employeur doit systématiquement prévoir une alternative non biométrique pour les salariés qui refusent ce traitement, sauf justification objective et documentée de l'impossibilité de procéder autrement. À défaut, le dispositif peut être interdit par la CNPD et exposer l'employeur à des sanctions administratives et à la nullité du 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.