

Empreintes digitales au travail : quelles obligations RGPD ?

Réponse courte

L'empreinte digitale est une **donnée biométrique sensible** au sens de l'article 9 du RGPD. Son traitement est en principe **interdit** et n'est admis qu'à des conditions strictes : nécessité avérée, absence d'alternative et garanties renforcées. Le simple confort de gestion ne suffit pas.

L'employeur doit conduire une **analyse d'impact (AIPD)**, consulter la **délégation du personnel** et démontrer la **proportionnalité** du dispositif. La **CNPD** privilégie systématiquement les solutions où le gabarit est stocké sur un support individuel (carte) plutôt que dans une base centrale, et refuse l'usage généralisé de l'empreinte pour le simple pointage horaire.

Définition

L'**empreinte digitale** est une caractéristique physiologique unique permettant l'identification d'une personne. Stockée sous forme de **gabarit numérique**, elle entre dans la catégorie des données biométriques de l'article 4 du RGPD et bénéficie de la protection renforcée de l'article 9.

Au Luxembourg, son usage en entreprise relève d'une lecture restrictive de la **CNPD**, qui exige une justification précise et la démonstration qu'aucune alternative non biométrique n'est envisageable.

Questions fréquentes

Comment stocker un gabarit d'empreinte digitale ?

Le gabarit doit être stocké sur une carte détenue par le salarié plutôt que dans une base centralisée. Le chiffrement, l'accès restreint et la journalisation sont indispensables conformément à l'article 32 du RGPD sur la sécurité des traitements.

Faut-il consulter la délégation pour les empreintes digitales ?

Oui, la consultation de la délégation du personnel est obligatoire avant tout déploiement, conformément à l'article L.261-1 du Code du travail. Un avis écrit doit être obtenu et conservé pour démontrer le respect du dialogue social préalable.

Faut-il une AIPD pour l'usage des empreintes digitales ?

Oui, une analyse d'impact (AIPD) est obligatoire et doit documenter la démarche, les alternatives évaluées, les risques et les mesures de sécurité, conformément à l'article 35 du RGPD. Elle doit être conservée pour présentation à la CNPD.

Peut-on utiliser les empreintes digitales au travail ?

L'empreinte digitale est une donnée biométrique sensible au sens de l'article 9 du RGPD. Son traitement est en principe interdit et n'est admis qu'à des conditions strictes : nécessité avérée, absence d'alternative et garanties renforcées documentées.

Quand l'empreinte digitale est-elle admise en entreprise ?

L'empreinte est admise pour les accès à très haute sensibilité : laboratoires, salles serveurs, zones réglementées. Le simple pointage horaire ne justifie pas l'usage de l'empreinte digitale, qui doit être écarté au profit du badge ou du code.

Quel risque en cas d'empreintes pour le pointage ?

La CNPD a déjà sanctionné des employeurs ayant imposé l'empreinte digitale pour la gestion des horaires, faute de justification suffisante. L'amende peut atteindre 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires mondial selon l'article 83 du RGPD.

Conditions d'exercice

L'article 9 RGPD interdit en principe le traitement, qui n'est admis qu'à condition d'une finalité de sécurité sur zones sensibles, d'une nécessité démontrée, d'une AIPD (art. 35), et d'un stockage du gabarit de préférence sur carte individuelle.

Condition	Détail
Finalité légitime	Sécurité d'accès à des zones réellement sensibles
Nécessité	Démontrée par l'absence d'alternative équivalente
Proportionnalité	Périmètre limité aux personnes et zones strictement concernées
AIPD	Analyse d'impact préalable obligatoire
Stockage	De préférence sur support individuel (carte à puce)
Information et consultation	Notice aux salariés et avis de la délégation

Modalités pratiques

Le déploiement exige une étude préalable des alternatives, une AIPD écrite (art. 35), la consultation de la délégation et un stockage chiffré du gabarit, de préférence sur support individuel.

Étape	Détail
Étude des alternatives	Documentation des solutions non biométriques évaluées
AIPD	Analyse écrite des risques et mesures (art. 35 RGPD)
Consultation	Avis de la délégation du personnel sur le dispositif
Information	Notice individuelle remise à chaque salarié concerné
Sécurité	Chiffrement du gabarit, accès restreint, journalisation
Réévaluation	Revue périodique de la nécessité du dispositif

Pratiques et recommandations

Écarter l'empreinte digitale pour le simple pointage horaire et privilégier le badge ou le code, conformes à la doctrine constante de la **CNPD**.

Limiter l'usage de l'empreinte aux accès à très haute sensibilité (laboratoires, salles serveurs, zones réglementées).

Stocker systématiquement le gabarit sur une carte détenue par le salarié plutôt que dans une base centralisée.

Réaliser et conserver une AIPD complète documentant la démarche et les mesures de sécurité.

Consulter la délégation du personnel avant tout déploiement et obtenir un avis écrit conformément à l'article L.261-1 du Code du travail.

Cadre juridique

Plusieurs textes encadrent l'usage des empreintes digitales en entreprise.

Référence	Objet
Art. 9 RGPD	Interdiction de principe des traitements de données sensibles
Art. 4 RGPD	Définition des données biométriques
Art. 35 RGPD	Analyse d'impact relative à la protection des données
Art. <u>L.261-1</u> Code du travail	Surveillance des salariés et protection des données
Art. <u>L.414-9</u> Code du travail	Consultation de la délégation du personnel
Loi du 1er août 2018	Régime général de protection au Luxembourg

La **CNPD** a déjà sanctionné des employeurs ayant imposé l'empreinte digitale pour la gestion des horaires, faute de justification suffisante. L'amende peut atteindre **20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires mondial**.

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.