

Reconnaissance faciale en entreprise : que dit la CNPD ?

Réponse courte

La **CNPD** adopte une position **très restrictive** sur la reconnaissance faciale. Considérée comme un traitement de données biométriques sensibles au sens de l'article 9 du RGPD, elle ne peut être déployée que dans des cas exceptionnels, justifiés par une **nécessité impérieuse de sécurité** que d'autres moyens ne peuvent satisfaire.

Pour les usages courants (contrôle d'accès, pointage, suivi du temps de travail), la CNPD considère le dispositif **disproportionné**. L'employeur doit conduire une **analyse d'impact (AIPD)**, consulter la **délégation du personnel** et démontrer l'absence d'**alternative moins intrusive**. Le simple consentement des salariés ne suffit pas, du fait du **déséquilibre** dans la relation de travail.

Définition

La **reconnaissance faciale** est un traitement biométrique permettant d'identifier ou d'authentifier une personne à partir des caractéristiques de son visage. Elle relève de l'article 9 du RGPD qui interdit en principe le traitement des données biométriques destinées à identifier une personne de manière unique.

Au Luxembourg, ce type de traitement fait l'objet d'une vigilance particulière de la **CNPD**, qui l'évalue à l'aune des principes de **nécessité, proportionnalité** et **minimisation**.

Conditions d'exercice

Seules une finalité impérieuse (centres de données, coffres), une nécessité démontrée et une AIPD obligatoire (art. 35 RGPD) justifient le dispositif, avec consultation de la délégation et notice individuelle aux personnes concernées.

Condition	Détail
Finalité impérieuse	Sécurité de zones critiques (centres de données, coffres)
Nécessité absolue	Démonstration qu'aucune autre solution ne convient
Proportionnalité	Limitation au strict minimum de personnes et de zones
AIPD obligatoire	Analyse d'impact préalable détaillée
Consultation	Avis de la délégation du personnel
Information	Notice individuelle aux personnes concernées

Modalités pratiques

Tout projet de reconnaissance faciale exige une étude documentée des alternatives, une AIPD écrite, une consultation de la délégation et, en cas de risque résiduel élevé, une consultation préalable de la CNPD (art. 36).

Étape	Détail
Étude des alternatives	Documentation des solutions écartées et justification
AIPD	Analyse écrite des risques et mesures de mitigation
Consultation préalable CNPD	Recommandée si risque élevé résiduel (art. 36 RGPD)
Délégation	Avis écrit de la délégation du personnel
Information	Notice détaillée et signalétique sur site
Sécurité	Chiffrement, hébergement sécurisé, accès journalisé

Pratiques et recommandations

Écarter la reconnaissance faciale pour le pointage horaire et les contrôles d'accès courants : la **CNPD** la juge disproportionnée.

Privilégier systématiquement le badge ou la carte à puce qui répondent aux mêmes besoins sans données sensibles.

Conduire une AIPD complète et la conserver pour la présenter en cas de contrôle de l'autorité.

Saisir la CNPD pour consultation préalable lorsque l'AIPD révèle un risque élevé résiduel, conformément à l'article 36 du RGPD.

Consulter la délégation du personnel et formaliser son avis dans un procès-verbal, conformément à l'article [L.261-1](#) du Code du travail.

Cadre juridique

Le cadre repose sur les textes européens et luxembourgeois suivants.

Référence	Objet
Art. 9 RGPD	Interdiction de principe des traitements de données biométriques
Art. 35 RGPD	Analyse d'impact relative à la protection des données
Art. 36 RGPD	Consultation préalable de l'autorité de contrôle
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 au Luxembourg

Le consentement du salarié ne constitue pas une base légale valable pour la reconnaissance faciale en entreprise, car le **lien de subordination** prive le consentement de son caractère libre. La **CNPD** rappelle régulièrement ce principe.

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.