La reconnaissance faciale est-elle autorisée sur le lieu de travail au Luxembourg ?

Réponse courte

La **reconnaissance faciale** sur le lieu de travail est **strictement limitée** aux situations exceptionnelles justifiées par une **nécessité absolue** (sécurité de sites sensibles). Elle traite des données biométriques **sensibles** au sens de l'article 9 du RGPD appliqué en entreprise : son interdiction de principe ne cède qu'au prix de garanties renforcées et d'une AIPD obligatoire.

Le **consentement du salarié n'est pas une base légale valable** en raison du lien de subordination. L'employeur doit réaliser une analyse d'impact (article 35 RGPD), consulter la CNPD si le risque résiduel reste élevé (article 36), consulter la délégation du personnel (article L.414-9) et privilégier toute alternative moins intrusive. Tout manquement expose à des sanctions pouvant atteindre 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial.

Définition

La **reconnaissance faciale** est un traitement automatisé de données biométriques permettant d'identifier ou d'authentifier une personne à partir des caractéristiques uniques de son visage. Elle relève des **catégories particulières de données** au sens de l'article 9 du RGPD.

Au Luxembourg, son usage en entreprise est strictement encadré : interdiction de principe, exception admise uniquement pour la sécurité de sites présentant un risque particulier (zones à confidentialité élevée, infrastructures critiques).

Questions fréquentes

Faut-il consulter la CNPD avant un dispositif de reconnaissance faciale ?

Oui, la consultation préalable (article 36 RGPD) s'impose si le risque résiduel reste élevé. L'AIPD est systématiquement requise et doit démontrer l'absence d'alternative moins intrusive.

La CNPD peut-elle suspendre un dispositif de reconnaissance faciale ?

Oui, la CNPD peut ordonner la suspension immédiate du dispositif et imposer des sanctions jusqu'à 20 millions € ou 4 % du chiffre d'affaires mondial. Une responsabilité civile pour atteinte aux droits fondamentaux peut être engagée.

La reconnaissance faciale est-elle autorisée sur le lieu de travail au Luxembourg ?

Elle est strictement limitée aux situations exceptionnelles justifiées par une nécessité absolue (sécurité de sites sensibles). Les données biométriques sont sensibles au sens de l'article 9 du RGPD et leur traitement interdit en principe.

La reconnaissance faciale peut-elle servir au contrôle de présence ?

Non, elle est exclue pour le contrôle de présence, la productivité ou l'identification générale. Elle ne se justifie qu'en complément d'autres mesures de sécurité, jamais comme dispositif autonome de gestion RH.

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

Le consentement d'un salarié suffit-il pour la reconnaissance faciale ?

Non. Le consentement n'est pas une base légale valable en raison du lien de subordination. L'employeur doit invoquer une exception stricte de l'article 9 RGPD et démontrer l'absence d'alternative moins intrusive.

Quel règlement européen encadre la reconnaissance faciale en entreprise ?

Le règlement (UE) 2024/1689 (IA Act) encadre l'identification biométrique à distance dans l'emploi, en plus du RGPD (articles 5, 9, 22, 35, 36, 88) et de l'article L.261-1 du Code du travail luxembourgeois.

Conditions d’exercice

La reconnaissance faciale est exclue pour le contrôle de présence, la productivité ou l'identification générale ; elle ne se justifie qu'en complément d'autres mesures de sécurité, jamais comme dispositif autonome de gestion RH.

Condition	Exigence
Nécessité absolue	Sécurité de sites sensibles ; alternative inopérante démontrée
Donnée sensible	Article 9 RGPD : interdiction sauf exception légale stricte
Consentement invalide	Lien de subordination ; non recevable comme base légale
Proportionnalité	Périmètre strictement limité aux zones à risque
Encadrement humain	Vérification humaine obligatoire avant toute décision
Information renforcée	Notice individuelle et information collective complète

Modalités pratiques

L'AIPD est systématiquement requise pour la reconnaissance faciale et doit démontrer l'absence d'alternative moins intrusive ; à défaut, la CNPD peut ordonner la suspension immédiate du dispositif.

Démarche	Précision
Analyse d'impact (AIPD)	Article 35 du RGPD, approfondie et préalable
Consultation préalable CNPD	Article 36 du RGPD si risque résiduel élevé
Consultation de la délégation	Procès-verbal préalable (article L.414-9)
Information individuelle	Finalité précise, base légale, durée, droits
Sécurité renforcée	Chiffrement, segmentation, traçabilité des accès
Durée minimale	Conservation strictement limitée à la finalité
Documentation conformité	Dossier complet présentable en cas de contrôle

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

Pratiques et recommandations

Privilégier systématiquement les alternatives moins intrusives (badge, code, biométrie locale).

Interdire tout usage à des fins de contrôle généralisé, de productivité ou de présence.

Garantir une procédure de recours humain pour les salariés contestant une identification.

Réviser régulièrement la nécessité du dispositif au regard de l'évolution des risques.

Former le personnel habilité aux règles de sécurité et aux droits des personnes concernées.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.261-1 du Code du travail	Traitement de données pour surveillance des salariés
Art. L.414-9 du Code du travail	Consultation/co-décision de la délégation du personnel
Loi modifiée du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Articles 5, 9, 22, 35, 36, 88
Règlement (UE) 2024/1689 (IA Act)	Identification biométrique à distance dans l'emploi
Lignes directrices CNPD	Recommandations sur la biométrie en milieu professionnel

La CNPD peut ordonner la suspension immédiate du dispositif et imposer des sanctions jusqu'à 20 millions € ou 4 % du chiffre d'affaires mondial. L'employeur s'expose en outre à des actions en responsabilité civile pour atteinte aux droits fondamentaux des salariés.

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.