Le salarié a-t-il le droit de refuser un contrôle biométrique ?

Réponse courte

Le salarié peut **refuser un contrôle biométrique** en exerçant son **droit d'opposition** (article 21 RGPD) pour des raisons tenant à sa situation particulière. Le **consentement** n'est pas une base légale valable dans la relation de travail en raison du lien de subordination : l'employeur doit donc fonder le traitement sur une autre base au sens du RGPD applicable en entreprise et démontrer la **nécessité absolue** du dispositif.

Si l'employeur ne justifie pas de motifs légitimes et impérieux, il doit proposer une **solution alternative** (badge, code) et ne peut sanctionner ou discriminer le salarié refusant. La reconnaissance faciale et les autres dispositifs biométriques traitent des données sensibles (article 9 RGPD) : leur usage doit être strictement nécessaire, proportionné et fondé sur une AIPD préalable.

Définition

Le **contrôle biométrique** désigne tout dispositif identifiant un salarié à partir de caractéristiques physiques, physiologiques ou comportementales (empreinte, iris, voix, reconnaissance faciale). Les données biométriques sont des **catégories particulières** au sens de l'article 9 du RGPD.

Le **droit d'opposition** prévu par l'article 21 du RGPD permet à toute personne, pour des raisons tenant à sa situation particulière, de s'opposer à un traitement fondé sur l'intérêt légitime, sauf si le responsable démontre des motifs légitimes et impérieux qui prévalent.

Questions fréquentes

Le consentement du salarié est-il une base légale valable pour la biométrie en entreprise ?

Non, la CNPD considère que le consentement n'est jamais librement donné en milieu professionnel à cause du lien de subordination. L'employeur doit fonder le traitement biométrique sur une autre base légale parmi les exceptions prévues à l'article 9 du RGPD.

Que doit faire l'employeur si un salarié refuse la biométrie ?

L'employeur doit examiner la légitimité de l'opposition et, à défaut de motifs impérieux, proposer une solution alternative non biométrique : badge, code, autre dispositif. Aucune sanction ni discrimination ne peut être appliquée pour ce refus légitime.

Quelles informations doivent figurer dans la notice remise au salarié sur la biométrie ?

La notice individuelle doit préciser la finalité, la base légale, la durée de conservation, les droits du salarié et le droit d'opposition prévu à l'article 21 du RGPD. Une procédure formelle d'opposition doit aussi être prévue.

Quelles sanctions risque l'employeur qui sanctionne un refus de biométrie ?

Sanctionner un refus légitime constitue une discrimination ouvrant droit à indemnisation devant le tribunal du travail. L'absence de justification de la nécessité du dispositif expose l'employeur à des sanctions administratives jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial.

Un salarié peut-il refuser un contrôle biométrique au Luxembourg ?

Oui, le salarié peut refuser un contrôle biométrique en exerçant son droit d'opposition (article 21 RGPD). Le consentement n'est pas valable dans la relation de travail en raison du lien de subordination. L'employeur doit alors démontrer des motifs légitimes et impérieux.

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

Une analyse d'impact est-elle obligatoire avant d'installer un dispositif biométrique ?

Oui, une AIPD préalable (article 35 RGPD) est obligatoire car la biométrie traite des données sensibles (article 9 RGPD). La délégation du personnel doit aussi être consultée (article L.414-9) avant tout déploiement.

Conditions d’exercice

Le consentement obtenu en milieu professionnel n'est jamais considéré comme librement donné par la CNPD : la base légale doit reposer sur une autre exception de l'article 9, et l'opposition du salarié doit conduire à proposer une alternative.

Condition	Exigence
Consentement invalide	Lien de subordination ; non recevable comme base légale
Droit d'opposition	Article 21 RGPD pour situation particulière
Charge de la preuve	L'employeur doit démontrer des motifs légitimes et impérieux
Solution alternative	Procédure non biométrique en cas de refus fondé
Non-discrimination	Aucune sanction ni désavantage lié au refus légitime
Égalité de traitement	Article L.241-1 du Code du travail respecté

Modalités pratiques

Le refus du salarié déclenche une obligation pour l'employeur d'examiner la légitimité de l'opposition et, à défaut de motifs impérieux, de proposer une alternative non biométrique sans conséquence professionnelle.

Démarche	Précision
Analyse d'impact (AIPD)	Article 35 du RGPD, préalable à toute installation
Information individuelle	Finalité, base légale, durée, droits, droit d'opposition
Procédure d'opposition	Formulaire d'exercice du droit (article 21 RGPD)
Examen de la légitimité	Motifs du refus appréciés au cas par cas
Solution alternative	Badge, code ou autre dispositif non biométrique
Consultation de la délégation	Procès-verbal préalable (article L.414-9)
Documentation des refus	Traçabilité des demandes et réponses motivées

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

Pratiques et recommandations

Anticiper la procédure d'opposition dès la conception du dispositif et la décrire dans la notice d'information.

Documenter chaque refus et la solution alternative effectivement proposée.

Garantir l'absence de discrimination salariale, hiérarchique ou disciplinaire pour les salariés refusant.

Réévaluer la nécessité du dispositif en présence de plusieurs oppositions justifiées.

Associer le DPO et la délégation du personnel au traitement des refus exprimés.

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
Art. L.241-1 du Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Loi modifiée du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Articles 5, 9, 13-14, 21, 35
Lignes directrices CNPD	Recommandations sur la biométrie en milieu professionnel

Sanctionner un salarié pour avoir refusé légitimement la biométrie constitue une discrimination ouvrant droit à indemnisation devant le tribunal du travail. L'absence de démonstration de la nécessité du dispositif expose l'employeur à des sanctions administratives jusqu'à 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.