La CNPD autorise-t-elle les pointeuses biométriques au Luxembourg ?

Réponse courte

La CNPD considère que le recours à la **biométrie** pour la gestion du temps de travail constitue une atteinte disproportionnée à la **vie privée** et n'est en principe pas autorisé. La simple gestion du temps de travail ne constitue pas un motif suffisant pour justifier l'usage de dispositifs biométriques. La CNPD n'admet ce recours que dans des cas exceptionnels où l'employeur démontre un **risque élevé** pour la sécurité des personnes ou des biens et l'impossibilité de recourir à des moyens moins intrusifs.

Les données biométriques sont des **données sensibles** au sens de l'article 9 du RGPD, dont le traitement est soumis à une interdiction de principe. Une analyse d'impact (AIPD) est systématiquement obligatoire avant toute mise en place. L'employeur doit démontrer la nécessité absolue du dispositif et la **proportionnalité stricte** au regard de l'objectif poursuivi.

Définition

La **pointeuse biométrique** est un dispositif de contrôle de présence utilisant des caractéristiques physiques ou comportementales uniques d'un individu (empreinte digitale, reconnaissance faciale, iris) pour identifier ou authentifier une personne lors de l'enregistrement du temps de travail.

La **CNPD** (Commission nationale pour la protection des données) est l'autorité administrative indépendante chargée de veiller au respect de la législation sur la protection des données à caractère personnel au Luxembourg. Elle évalue la licéité des traitements biométriques au cas par cas et vérifie le respect des obligations d'information.

Questions fréquentes

La CNPD autorise-t-elle les pointeuses biométriques ?

La CNPD considère que la biométrie pour la simple gestion du temps de travail est une atteinte disproportionnée à la vie privée et n'est en principe pas autorisée. Elle n'admet ce recours que dans des cas exceptionnels où un risque élevé pour la sécurité justifie strictement le dispositif.

Le stockage centralisé des gabarits est-il autorisé ?

La CNPD recommande de privilégier le stockage local sur support individuel plutôt que le stockage centralisé des gabarits biométriques. Le stockage centralisé crée un risque accru en cas de violation de données, exposant l'ensemble des salariés à des conséquences importantes.

Que privilégier pour le contrôle du temps de travail ?

Il faut privilégier les systèmes de pointage non biométriques : badges, codes personnels, applications mobiles. Ces alternatives permettent de contrôler le temps de travail sans recourir à des données sensibles et sont expressément recommandées par les lignes directrices de la CNPD.

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

Quels cas exceptionnels admis par la CNPD ?

La CNPD admet la biométrie uniquement si l'employeur démontre un risque élevé pour la sécurité des personnes ou des biens et l'impossibilité de recourir à des moyens moins intrusifs. La nécessité absolue doit être prouvée et documentée par une analyse d'impact détaillée.

Quels droits pour les salariés concernés ?

Chaque salarié doit être informé individuellement de la finalité, de la durée de conservation, des droits d'accès et de rectification. Une procédure de désactivation du traitement biométrique doit être prévue si la CNPD conclut à son caractère disproportionné lors d'un contrôle.

Une consultation préalable de la CNPD est-elle nécessaire ?

Si l'AIPD révèle un risque élevé non atténué, une consultation préalable de la CNPD est obligatoire avant la mise en oeuvre selon l'article 36 du RGPD. La CNPD peut alors imposer des mesures complémentaires ou refuser le traitement projeté.

Conditions d’exercice

L'utilisation d'une pointeuse biométrique n'est admise par la CNPD que sous des conditions cumulatives strictes.

Condition	Exigence
Risque élevé de sécurité	L'employeur doit démontrer que la sécurité des personnes ou des biens l'exige impérieusement
Absence d'alternative	Aucun moyen moins intrusif (badge, code) ne doit permettre d'atteindre le même objectif
AIPD obligatoire	Analyse d'impact systématique avant toute mise en place (article 35 du RGPD, lignes directrices CNPD)
Information et consultation	Information préalable des salariés (article L.261-1) et consultation de la délégation du personnel (article L.414-9)
Stockage sécurisé	Privilégier le stockage local sur support individuel plutôt que le stockage centralisé
Interdiction du consentement	Le consentement du salarié ne peut servir de base légale au traitement

Modalités pratiques

La procédure de mise en place d'une pointeuse biométrique obéit à un encadrement strict.

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

Étape	Détail
AIPD	Réaliser une analyse d'impact identifiant les risques et les mesures de sécurité, documenter l'absence d'alternative
Consultation préalable CNPD	Si l'AIPD révèle un risque élevé non atténué, consulter la CNPD avant la mise en oeuvre (article 36 du RGPD)
Consultation délégation	Soumettre le projet à la délégation du personnel avec le dossier complet
Information individuelle	Informer chaque salarié de la finalité, de la durée de conservation, des droits d'accès et de rectification
Mesures de sécurité	Chiffrement, limitation des accès, traçabilité, procédure de suppression des gabarits
Registre	Inscrire le traitement au registre des activités de traitement

Pratiques et recommandations

Privilégier les systèmes de pointage non biométriques, comme un système de pointage classique (badges ou codes personnels), qui permettent de contrôler le temps de travail sans recourir à des données sensibles. La CNPD recommande expressément cette approche dans ses lignes directrices.

En cas de nécessité avérée liée à la sécurité, limiter le traitement biométrique à cette seule finalité et éviter toute conservation centralisée des gabarits biométriques.

Documenter l'ensemble des démarches entreprises et conserver les preuves du respect des obligations légales pour pouvoir les présenter en cas de contrôle.

Prévoir une procédure de désactivation du traitement biométrique si la CNPD conclut à son caractère disproportionné lors d'un contrôle.

Cadre juridique

Les principales dispositions applicables sont les suivantes.

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

Référence	Objet
Article 9 du RGPD	Interdiction de principe du traitement des données biométriques
Article 35 du RGPD	Obligation d'analyse d'impact pour les traitements à risque élevé
Article 36 du RGPD	Consultation préalable de l'autorité de contrôle en cas de risque résiduel élevé
Article L.261-1 du Code du travail	Information préalable sur les dispositifs de surveillance
Article L.414-9 du Code du travail	Codécision avec la délégation du personnel (entreprises de 150 salariés et plus)
Loi du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel
Lignes directrices CNPD	Position restrictive sur la biométrie pour le contrôle du temps de travail

L'utilisation de pointeuses biométriques à des fins de gestion du temps de travail est en principe prohibée par la CNPD au Luxembourg. Toute infraction expose l'employeur à des amendes pouvant atteindre 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires mondial. Il est impératif de privilégier des solutions alternatives moins intrusives.

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.