Une analyse d'impact (DPIA) est-elle obligatoire avant le déploiement d'une badgeuse biométrique ou géolocalisée ?

Réponse courte

Oui, une **analyse d'impact relative à la protection des données** (AIPD ou DPIA) est **obligatoire** avant le déploiement d'une badgeuse biométrique ou géolocalisée au Luxembourg. L'article 35 du RGPD impose cette analyse lorsqu'un traitement est susceptible d'engendrer un **risque élevé** pour les droits et libertés des personnes concernées, ce qui est systématiquement le cas pour les données biométriques et la géolocalisation.

La **CNPD** a confirmé dans ses lignes directrices que le traitement de données biométriques aux fins d'identification des salariés et la géolocalisation systématique constituent des traitements nécessitant une AIPD. L'absence de cette analyse expose l'employeur à une amende pouvant atteindre **20 millions d'euros** ou 4 % du chiffre d'affaires mondial.

Définition

L'**analyse d'impact relative à la protection des données** (AIPD) est une procédure d'évaluation préalable imposée par l'article 35 du RGPD lorsqu'un traitement de données présente un risque élevé pour les droits et libertés des personnes physiques. Elle vise à identifier les risques, à évaluer leur gravité et à définir les mesures de mitigation avant la mise en œuvre du traitement.

Les données biométriques (empreintes digitales, reconnaissance faciale, géométrie de la main) sont des données sensibles au sens de l'article 9 du RGPD. La géolocalisation des salariés constitue une surveillance systématique des déplacements, relevant des critères de risque élevé définis par le Comité européen de la protection des données.

Questions fréquentes

Faut-il consulter la délégation pour la badgeuse biométrique ?

Oui, l'article L.261-1 du Code du travail impose la consultation préalable de la délégation. L'article L.414-9 prévoit même la codécision pour les systèmes automatisés dans les entreprises de 150 salariés et plus. L'avis de la délégation est documenté avec l'AIPD.

Faut-il une AIPD pour une badgeuse géolocalisée ?

Oui, la badgeuse avec géolocalisation impose une AIPD obligatoire car elle constitue une surveillance systématique des déplacements des salariés relevant des critères de risque élevé définis par le Comité européen de la protection des données et confirmés par la CNPD luxembourgeoise.

Quand consulter la CNPD avant déploiement ?

L'article 36 du RGPD impose une consultation préalable de la CNPD si les risques résiduels restent élevés malgré les mesures de mitigation prévues dans l'AIPD. Cette consultation préalable doit intervenir avant tout déploiement effectif du dispositif biométrique ou géolocalisé.

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

Que doit contenir une AIPD selon l'article 35 RGPD ?

L'AIPD doit comporter une description du traitement, l'évaluation de la nécessité et de la proportionnalité, l'analyse des risques pour les droits des salariés, les mesures de mitigation (chiffrement, pseudonymisation), l'avis du DPO et le cas échéant la consultation préalable de la CNPD.

Quelles alternatives à la biométrie justifient une AIPD ?

Les alternatives non biométriques (badge RFID, code personnel, application mobile) sont presque toujours considérées comme suffisantes pour le contrôle du temps de travail. Cela rend difficile la justification du recours à la biométrie au regard du principe de proportionnalité posé par le RGPD.

Quelles sanctions sans AIPD pour la biométrie ?

L'absence d'AIPD documentée constitue en soi une infraction sanctionnable indépendamment de la conformité du traitement, exposant l'employeur à une amende pouvant atteindre 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires mondial. La CNPD peut exiger la suspension du déploiement.

Une AIPD est-elle obligatoire pour la badgeuse biométrique ?

Oui, une analyse d'impact relative à la protection des données est obligatoire avant le déploiement d'une badgeuse biométrique au Luxembourg. L'article 35 du RGPD impose cette analyse pour les traitements à risque élevé, ce qui est systématiquement le cas pour les données biométriques.

Conditions d’exercice

L'AIPD est obligatoire dans les situations suivantes pour les systèmes de pointage.

Situation	Obligation AIPD
Badgeuse biométrique	Obligatoire systématiquement (données sensibles au sens de l'article 9 du RGPD)
Badgeuse avec géolocalisation	Obligatoire (surveillance systématique des déplacements des salariés)
Badgeuse à badge simple	Non obligatoire en principe, sauf si croisement avec d'autres données de surveillance
Cumul biométrie et géolocalisation	Obligatoire, avec analyse renforcée du principe de proportionnalité
Modification substantielle du dispositif	Nouvelle AIPD nécessaire si changement de technologie ou extension du périmètre

Modalités pratiques

L'AIPD doit contenir les éléments suivants conformément à l'article 35, paragraphe 7, du RGPD.

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

Élément	Contenu
Description du traitement	Nature du dispositif, données collectées, catégories de personnes concernées, durée de conservation
Évaluation de la nécessité	Justification de la proportionnalité du recours à la biométrie ou à la géolocalisation par rapport à des alternatives moins intrusives
Analyse des risques	Identification des risques pour les droits des salariés (discrimination, surveillance excessive, fuite de données)
Mesures de mitigation	Chiffrement, pseudonymisation, limitation des accès, suppression automatique, procédure en cas de violation
Consultation du DPO	Avis du délégué à la protection des données, obligatoirement documenté
Consultation préalable CNPD	Si les risques résiduels restent élevés malgré les mesures, consultation de la CNPD avant déploiement (article 36 du RGPD)

Pratiques et recommandations

Réaliser l'AIPD avant toute décision définitive d'acquisition ou de déploiement du dispositif biométrique ou géolocalisé. L'analyse doit démontrer qu'aucune alternative moins intrusive (badge, code, application sans géolocalisation) ne permet d'atteindre le même objectif avec une efficacité comparable.

Associer la délégation du personnel au processus en la consultant sur le projet conformément à l'article L.261-1 du Code du travail. L'avis de la délégation et du DPO doivent être documentés et conservés avec l'AIPD.

Réviser l'AIPD à intervalles réguliers et systématiquement en cas de modification du dispositif ou d'évolution de la réglementation.

Conserver l'AIPD dans la documentation de conformité de l'entreprise et la tenir à disposition de la CNPD en cas de contrôle. L'absence d'AIPD documentée constitue en soi une infraction sanctionnable, indépendamment de la conformité du traitement lui-même.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article 35 du RGPD	Obligation de réaliser une AIPD en cas de risque élevé pour les droits et libertés
Article 36 du RGPD	Consultation préalable de l'autorité de contrôle si risques résiduels élevés
Article 9 du RGPD	Traitement des données sensibles, dont les données biométriques
Article 83 du RGPD	Sanctions administratives en cas de non-réalisation de l'AIPD
Art. L.261-1 du Code du travail	Information et consultation préalables sur les dispositifs de surveillance
Art. L.414-9 du Code du travail	Codécision avec la délégation du personnel pour les systèmes automatisés (entreprises de 150+ salariés)
CNPD	Lignes directrices sur les traitements nécessitant une AIPD, autorité de contrôle compétente

La CNPD peut exiger la suspension du déploiement d'un dispositif biométrique ou géolocalisé si l'AIPD est absente ou insuffisante. En pratique, les alternatives non biométriques (badge RFID, code personnel, application mobile) sont presque toujours considérées comme suffisantes pour le contrôle du temps de travail, ce qui rend difficile la justification du recours à la biométrie au regard du principe de proportionnalité.

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.