

# Un employeur peut-il filmer une altercation pour prouver une faute ?

## Réponse courte

L'utilisation d'images filmées pour prouver une faute est **strictement encadrée** au Luxembourg. L'employeur ne peut exploiter des enregistrements vidéo à des fins disciplinaires que si le système de vidéosurveillance a été installé dans le respect du **RGPD**, de la loi du 1er août 2018 sur la protection des données et de l'article **L.261-1** du Code du travail. Les salariés doivent avoir été **préalablement informés** de l'existence du dispositif, de sa finalité et de la possibilité d'utilisation à des fins disciplinaires. La **CNPD** (Commission nationale pour la protection des données) doit avoir été consultée. Une vidéo obtenue sans respect de ces conditions est une **preuve illicite** susceptible d'être écartée par le tribunal du travail.

## Définition

Le **filmage d'une altercation** est l'enregistrement visuel d'un incident impliquant un ou plusieurs salariés sur le lieu de travail, capté par un système de vidéosurveillance ou un dispositif ponctuel. Son utilisation comme preuve disciplinaire soulève des questions de protection des données et de proportionnalité.

## Questions fréquentes

### La CNPD doit-elle être consultée avant d'installer une vidéosurveillance au Luxembourg ?

Oui, la Commission nationale pour la protection des données doit être informée et la délégation du personnel consultée avant l'installation ou la modification d'un dispositif de vidéosurveillance. Une analyse d'impact (DPIA) est généralement requise.

### Mon employeur peut-il utiliser les images de vidéosurveillance contre moi au Luxembourg ?

Oui, mais uniquement si le dispositif respecte le RGPD et l'article L.261-1 du Code du travail, et si les salariés ont été préalablement informés de son existence et de la possibilité d'utilisation disciplinaire. Une vidéo obtenue illicitement peut être écartée par le tribunal.

### Quels risques si l'employeur utilise une vidéo obtenue sans respecter le RGPD ?

Une preuve vidéo obtenue en violation des règles de protection des données peut être écartée par le tribunal du travail, rendant la sanction sans fondement probant. Le juge met en balance le droit à la preuve et le droit à la vie privée.

### Un salarié peut-il visionner les images qui servent à le sanctionner ?

Oui, l'employeur doit permettre au salarié de visionner les images le concernant lors de l'entretien disciplinaire. Le droit d'accès aux données est garanti par le RGPD et permet au salarié d'exercer effectivement ses droits de défense.

## Conditions d'exercice

Sans information préalable des salariés ni conformité au RGPD, un enregistrement vidéo n'a aucune valeur probante devant le tribunal du travail.

Condition	Détail
Information préalable	Les salariés doivent être informés de la vidéosurveillance et de ses finalités
Finalité légitime	Le dispositif doit viser la sécurité des biens et des personnes
Proportionnalité	Le filmage ne doit pas être disproportionné par rapport à l'objectif poursuivi
RGPD	Respect des principes de minimisation, de limitation de durée et de sécurité
Consultation	Information de la délégation du personnel et consultation de la CNPD

## Modalités pratiques

Les images ne doivent être conservées que le temps strictement nécessaire à la procédure, puis détruites comme l'exige la CNPD.

Étape	Détail
Vérification du dispositif	S'assurer que la vidéosurveillance est conforme au RGPD et à la loi
Extraction	Extraire les images pertinentes dans le respect de la chaîne de preuve
Conservation limitée	Conserver les images uniquement le temps nécessaire à la procédure
Présentation	Permettre au salarié de visionner les images lors de l'entretien disciplinaire
Archivage	Détruire les images à l'issue de la procédure conformément au RGPD

## Pratiques et recommandations

**Vérifier** la conformité du dispositif de vidéosurveillance avant d'utiliser les images à des fins disciplinaires.

**Inform** les salariés par écrit de l'existence de la vidéosurveillance et de la possibilité d'utilisation des images en matière disciplinaire.

**Consulter** la délégation du personnel lors de l'installation ou de la modification du dispositif.

**Limiter** l'utilisation des images aux seuls faits disciplinaires pertinents sans exploitation excessive.

**Recourir** à un conseil juridique en cas de doute sur la licéité de l'utilisation des images.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Protection des données des salariés
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données à caractère personnel
Loi du 1er août 2018	Organisation de la CNPD
Art. <u>L.414-3</u> du Code du travail	Consultation de la délégation du personnel

Une preuve vidéo obtenue en violation des règles de protection des données peut être écartée par le tribunal du travail, rendant la sanction sans fondement probant. Le juge apprécie au cas par cas la recevabilité de la preuve en mettant en balance le droit de l'employeur à la preuve et le droit du salarié à la protection de sa vie privée.

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.