

La vidéosurveillance peut-elle servir à établir une faute disciplinaire ?

Réponse courte

Oui, la vidéosurveillance peut servir à établir une faute disciplinaire au Luxembourg, à condition que le dispositif respecte le **RGPD**, l'article **L.261-1** du Code du travail et que les salariés aient été **préalablement informés** de l'existence du système et de la possibilité d'utilisation des images à des fins disciplinaires. La finalité première du dispositif doit être la **sécurité** et non la surveillance permanente du travail des salariés. La **CNPD** doit avoir été informée et la **délégation du personnel** consultée. Les images constituent un moyen de preuve recevable dès lors que les conditions de licéité sont réunies.

Définition

La **vidéosurveillance à finalité disciplinaire** est l'utilisation d'images captées par un dispositif de surveillance installé sur le lieu de travail pour démontrer l'existence d'un comportement fautif du salarié. Elle constitue un moyen de preuve technique dont la recevabilité dépend du respect des règles de protection des données.

Questions fréquentes

La vidéosurveillance peut-elle prouver une faute au travail au Luxembourg ?

Oui, à condition que le dispositif respecte le RGPD et l'article L.261-1, et que les salariés aient été préalablement informés de son existence et de ses finalités, y compris disciplinaire. La CNPD doit avoir été informée et la délégation du personnel consultée.

La vidéosurveillance peut-elle servir à surveiller en permanence les salariés ?

Non, la surveillance permanente et systématique des salariés est contraire au principe de proportionnalité. La finalité première doit être la sécurité des personnes et des biens, non le contrôle continu du travail.

Peut-on installer des caméras dans les vestiaires ou salles de repos ?

Non, les espaces de repos, vestiaires et sanitaires doivent être exclus de toute vidéosurveillance. Installer des caméras dans ces lieux constituerait une atteinte disproportionnée à la vie privée et serait jugé illicite.

Quelles zones peut-on filmer dans une entreprise au Luxembourg ?

Les zones filmées doivent se limiter aux espaces justifiant une surveillance (entrées, zones sensibles, parkings). Une analyse d'impact sur la protection des données doit être réalisée avant l'installation de tout dispositif.

Conditions d'exercice

La vidéosurveillance n'est recevable comme preuve que si son objectif initial était la sécurité, jamais la surveillance continue du travail des salariés.

Condition	Détail
Finalité légitime	Sécurité des personnes et des biens, non surveillance systématique du travail
Information préalable	Salariés informés du dispositif et de ses finalités, y compris disciplinaire
Proportionnalité	Le dispositif ne doit pas être intrusif au-delà du nécessaire
Conformité RGPD	Analyse d'impact, minimisation des données, durée de conservation limitée
Consultation	Délégation du personnel consultée, CNPD informée

Modalités pratiques

Dans la pratique, seules les séquences directement liées aux faits reprochés doivent être extraites, le reste restant protégé par le principe de minimisation.

Étape	Détail
Vérification de conformité	S'assurer que le dispositif respecte toutes les conditions légales
Extraction ciblée	Extraire uniquement les séquences pertinentes pour les faits reprochés
Conservation sécurisée	Stocker les images de manière sécurisée pendant la durée de la procédure
Droit d'accès	Permettre au salarié de visionner les images le concernant
Suppression	Détruire les images à l'issue de la procédure

Pratiques et recommandations

Réaliser une analyse d'impact sur la protection des données avant l'installation de tout dispositif de vidéosurveillance.

Rédiger une politique claire sur l'utilisation des images en matière disciplinaire et la diffuser aux salariés.

Limiter les zones filmées aux espaces justifiant une surveillance (entrées, zones sensibles, parkings).

Exclure les espaces de repos, vestiaires et sanitaires de toute vidéosurveillance.

Consulter la délégation du personnel avant toute installation ou modification du dispositif, les règles de preuve s'appliquant.

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
Art. <u>L.414-3</u> du Code du travail	Consultation de la délégation du personnel

La surveillance permanente et systématique des salariés par vidéo est contraire au principe de proportionnalité. Le tribunal du travail peut écarter les preuves vidéo si le dispositif ne respecte pas les conditions légales, même si les faits filmés sont avérés.

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.