# L'employeur peut-il installer des caméras pour établir la présence d'un travailleur non déclaré ?

## Réponse courte

Non, la recherche d'un travailleur non déclaré ne justifie pas à elle seule l'installation de caméras. Un traitement de données à des fins de **surveillance des salariés** n'est admis que dans les cas de l'article 6, paragraphe 1, lettres a) à f) du RGPD et aux conditions de l'article L.261-1 du Code du travail.

L'employeur doit informer préalablement le comité mixte ou, à défaut, la délégation du personnel ou, à défaut encore, l'ITM. Cette information décrit la **finalité**, les modalités du dispositif et la durée de conservation, et comporte l'engagement formel de ne pas utiliser les données à une autre fin.

La délégation ou les salariés concernés peuvent, dans les quinze jours, saisir la **CNPD** d'une demande d'avis préalable, qui a un effet suspensif. Dans les entreprises d'au moins 150 salariés, l'introduction d'un tel dispositif suppose un accord commun avec la délégation.

## Définition

La vidéosurveillance sur le lieu de travail constitue un **traitement de données à caractère personnel** dès lors qu'elle permet d'identifier des personnes. Lorsqu'elle porte sur des salariés, elle relève du régime spécifique de l'article L.261-1, applicable à tout traitement mis en œuvre par l'employeur **à des fins de surveillance** dans le cadre des relations de travail. Sa licéité s'apprécie au moment de l'installation, indépendamment de l'usage qui sera fait ultérieurement des images.

## Conditions d’exercice

Un dispositif installé pour une finalité et exploité pour une autre perd sa licéité : l'engagement de non-détournement est au cœur du régime.


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

| Élément | Détail |
|---|---|
| **Base licite** | L'un des cas de l'article 6, paragraphe 1, lettres a) à f) du RGPD (art. L.261-1, § 1) |
| **Information préalable** | Comité mixte ou, à défaut, délégation du personnel ou, à défaut encore, ITM ; pour les régimes statutaires, les organismes de représentation prévus |
| **Contenu de l'information** | Description détaillée de la finalité, modalités de mise en œuvre, durée ou critères de conservation |
| **Engagement de finalité** | Engagement formel de ne pas utiliser les données collectées à une finalité autre que celle annoncée |
| **Avis préalable de la CNPD** | Demande possible dans les quinze jours suivant l'information ; avis rendu dans le mois ; effet suspensif pendant ce délai |
| **Accord commun** | Dès 150 salariés, l'introduction d'installations techniques contrôlant le comportement et les performances se décide d'un commun accord avec la délégation (art. L.414-9) |

## Modalités pratiques

Le point décisif est la traçabilité de la démarche qui a précédé l'installation.

| Aspect | Détail |
|---|---|
| **Dossier du dispositif** | Note de finalité, information préalable transmise et datée, réponse éventuelle de la délégation, avis de la CNPD |
| **Analyse d'impact** | Requise lorsque le traitement est susceptible d'engendrer un risque élevé (article 35 du RGPD) |
| **Champ de vision** | Cadrage limité à la finalité déclarée ; les zones sans lien avec celle-ci sont exclues ou masquées |
| **Conservation** | Durée strictement nécessaire à la finalité, prolongée le seul temps d'une procédure engagée |
| **Habilitations** | Accès restreint et journalisé, exportation d'images soumise à validation |
| **Réclamation** | Le salarié peut saisir la CNPD ; cette saisine n'est ni un motif grave ni un motif légitime de licenciement (art. L.261-1, § 5) |

## Pratiques et recommandations

Quand la question posée est « comment prouver qu'une personne non déclarée travaille ici », la caméra est presque toujours le mauvais outil. Le rapprochement entre les données de badgeage, les déclarations d'entrée au CCSS et le registre spécial des heures de l'article L.211-29 donne la même réponse, plus vite et sans risque juridique.


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

Un cas se traite à part : celui d'images déjà captées par un dispositif licite, installé pour une finalité de sécurité des biens et des personnes régulièrement déclarée. Leur production en justice reste envisageable, mais l'engagement de non-détournement souscrit lors de l'information préalable la limite fortement — s'en servir pour contrôler des horaires est précisément le changement de finalité que cet engagement interdit.

Une dernière confusion coûte cher aux donneurs d'ordre : surveiller des prestataires externes ou les salariés d'un sous-traitant n'échappe pas au régime de l'article L.261-1. C'est à leur employeur qu'il revient d'avoir procédé, de son côté, à l'information préalable.

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Art. L.211-29** | Registre spécial des heures de travail, alternative probatoire à la surveillance par l'image |
| **Art. L.261-1** | Traitement à des fins de surveillance des salariés : bases licites, information préalable, saisine de la CNPD, réclamation du salarié |
| **Art. L.261-2** | Emprisonnement de huit jours à un an et amende de 251 à 125 000 euros pour un traitement effectué en violation |
| **Art. L.414-9** | Décision d'un commun accord avec la délégation, dès 150 salariés, sur les installations techniques de contrôle du comportement et des performances |
| **Art. L.571-1** | Définition du travail clandestin |
| **Art. L.573-1** | Corps habilités à rechercher et constater les infractions en matière de travail illégal |
| **Art. L.614-4** | Pouvoir de l'inspectorat d'exiger communication des livres, registres, fichiers et documents |
| **Règlement (UE) 2016/679** | Licéité, limitation des finalités, minimisation, analyse d'impact |
| **Loi du 1er août 2018** | Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel |

La licéité d'une vidéosurveillance s'apprécie à l'installation, pas au moment où l'employeur souhaite produire les images. Un dispositif introduit sans information préalable expose à des sanctions pénales et prive l'employeur de toute valeur probante.

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.