

Peut-on utiliser des caméras pour prouver la présence d'un travailleur non déclaré ?

Réponse courte

L'utilisation de caméras pour prouver la présence d'un travailleur non déclaré est possible au Luxembourg, mais elle est strictement encadrée. L'employeur doit justifier d'un intérêt légitime, respecter le principe de proportionnalité, informer et consulter les salariés ainsi que la délégation du personnel, et réaliser une analyse d'impact relative à la protection des données. La vidéosurveillance ne peut être utilisée qu'en dernier recours, si aucun autre moyen moins intrusif n'est disponible, et la finalité doit être clairement définie.

Les preuves recueillies par vidéosurveillance doivent être loyales et ne pas porter une atteinte disproportionnée aux droits fondamentaux des personnes concernées. Toute utilisation abusive ou non conforme expose l'employeur à des sanctions et à l'irrecevabilité des preuves. Il est recommandé de consulter la CNPD avant toute démarche et de documenter l'ensemble du processus.

Définition

La vidéosurveillance en entreprise désigne l'installation de dispositifs permettant la captation et l'enregistrement d'images sur les lieux de travail. Elle vise principalement la sécurité des biens et des personnes, la prévention d'actes illicites ou la collecte de preuves dans le cadre de litiges professionnels. Le travail non déclaré, ou emploi clandestin, correspond à l'exercice d'une activité salariée sans déclaration préalable auprès des organismes de sécurité sociale et sans respect des obligations légales d'emploi.

Conditions d'exercice

L'installation de caméras sur le lieu de travail est strictement encadrée par le Code du travail luxembourgeois et la législation sur la protection des données à caractère personnel. L'employeur doit justifier d'un **intérêt légitime** (article L.261-1 et suivants du Code du travail), respecter le principe de proportionnalité et informer préalablement les salariés ainsi que la délégation du personnel (article L.261-1(2)). La vidéosurveillance à des fins de lutte contre le travail non déclaré n'est admise que si aucun autre moyen moins intrusif n'est disponible et si la finalité est clairement définie. L'employeur doit également garantir l'égalité de traitement et la non-discrimination dans l'application du dispositif.

Modalités pratiques

Avant toute installation, l'employeur doit réaliser une **analyse d'impact relative à la protection des données** (AIPD) conformément à l'article 35 du Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) et à la loi modifiée du 1er août 2018 portant organisation de la CNPD. La consultation de la CNPD est recommandée en cas de doute sur la légalité du dispositif. Les caméras sont interdites dans les zones réservées à la vie privée (toilettes, vestiaires, espaces de pause) selon l'article L.261-1(3) du Code du travail. Les salariés doivent être informés individuellement et collectivement, notamment par voie d'affichage et mention dans le règlement interne, de la présence, de la finalité et des modalités de conservation des images (article L.261-1(2)). Les enregistrements ne peuvent être conservés que pour la durée strictement nécessaire à la finalité poursuivie, généralement un mois, sauf nécessité de conservation pour la constitution de preuves dans le cadre d'une procédure judiciaire (article 5(1)(e) RGPD).

Pratiques et recommandations

La vidéosurveillance ne doit pas constituer le seul moyen de preuve pour établir l'existence d'un travail non déclaré. Les juridictions luxembourgeoises exigent que la preuve soit **loyale** et que la surveillance ne porte pas une atteinte disproportionnée aux droits fondamentaux des personnes concernées. L'employeur doit privilégier des moyens de contrôle moins intrusifs et ne recourir à la vidéosurveillance qu'en dernier ressort, en cas de suspicion sérieuse et documentée de fraude. Toute utilisation abusive ou détournée du dispositif expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales, ainsi qu'à l'irrecevabilité des preuves recueillies. Il est recommandé de consulter la CNPD avant toute démarche, de documenter l'ensemble du processus de décision et de garantir la traçabilité des actions entreprises.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois** :
 - Article L.261-1 et suivants (protection de la vie privée sur le lieu de travail, information et consultation des salariés)
 - Article L.414-3 (consultation de la délégation du personnel)
- **Loi modifiée du 1er août 2018** portant organisation de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD)
- **Loi modifiée du 2 août 2002** relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (abrogée et remplacée en partie par la loi du 1er août 2018)
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)**, notamment article 5 (principes relatifs au traitement), article 6 (licéité du traitement), article 35 (analyse d'impact)
- **Loi modifiée du 4 décembre 1967** concernant l'impôt sur le revenu (lutte contre le travail clandestin)
- Jurisprudence nationale sur la proportionnalité et la loyauté de la preuve

Avant toute mise en place de vidéosurveillance à des fins de lutte contre le travail non déclaré, il est impératif de procéder à une analyse d'impact, d'informer et de consulter les salariés et la délégation du personnel, et de s'assurer du respect strict des principes de proportionnalité et de finalité. Le non-respect de ces obligations peut entraîner l'irrecevabilité des preuves et des sanctions à l'encontre de l'employeur.

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.