

La vidéosurveillance peut-elle être utilisée comme preuve d'une faute du salarié au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, mais de façon strictement encadrée.

La vidéosurveillance peut être produite comme preuve devant les juridictions du travail luxembourgeoises, à condition que son installation ait respecté les obligations légales : information préalable des salariés, proportionnalité, finalité légitime (sécurité, prévention des abus) et conformité RGPD.

Une vidéosurveillance déloyale ou clandestine sera écartée par le juge et peut entraîner des sanctions de la **CNPD**.

Définition

La **vidéosurveillance en entreprise** désigne tout dispositif de captation vidéo installé par l'employeur sur les lieux de travail.

Elle peut viser :

- la **protection des biens et des personnes**,
- la **prévention des vols ou fraudes**,
- le **contrôle des accès**.

En revanche, l'usage pour un **contrôle permanent et généralisé des salariés** est interdit au Luxembourg.

Conditions d'exercice

Pour être recevable :

- La vidéosurveillance doit avoir été **déclarée et validée** par la CNPD lorsqu'elle concerne des salariés.
- Les salariés et leurs représentants doivent avoir été **informés préalablement** de son existence, de ses finalités et de ses modalités.
- La captation doit être **proportionnée** et limitée aux zones nécessaires (ex. caisse, stock, entrées).
- L'usage doit être justifié par un **intérêt légitime**, et non par une volonté de surveiller l'activité des salariés en continu.

Modalités pratiques

- En cas de litige disciplinaire, les images peuvent être produites comme preuve si elles respectent les conditions légales.
- Les enregistrements clandestins (caméras cachées) sont **irrecevables** et peuvent même invalider une procédure disciplinaire.
- La durée de conservation ne doit pas excéder **30 jours**, sauf en cas de procédure judiciaire ou disciplinaire en cours.

Exemple concret :

- Un salarié est surpris en train de détourner du matériel. Les images d'une caméra installée légalement, déclarée à la CNPD et connue des salariés, peuvent servir de preuve valable en justice.

Pratiques et recommandations

- Toujours consulter la **CNPD** avant d'installer un dispositif de vidéosurveillance.
- Associer la **délégation du personnel** à la décision d'installation.
- Informer les salariés par un **affichage visible** et une mention dans la charte informatique.
- Limiter les zones surveillées et interdire toute captation dans les espaces sensibles (vestiaires, sanitaires, salles de pause).
- Conserver les enregistrements uniquement le temps nécessaire et sécuriser l'accès aux images.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois** : art. L.261-1 (surveillance des salariés).
- **RGPD (Règlement UE 2016/679)** : proportionnalité, transparence et limitation des finalités.
- **CNPD – Recommandations** (2023 et actualisations 2025).
- **Jurisprudence CJUE (Barbulescu c/ Roumanie, 2017)** : surveillance proportionnée et information préalable obligatoires.

Une preuve obtenue par vidéosurveillance n'est recevable que si le dispositif respecte les règles de proportionnalité et d'information. Les caméras cachées ou installations clandestines exposent l'employeur à un **double risque** : rejet de la preuve par le juge et sanction CNPD.

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.