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

Réponse courte

Oui, à condition que le dispositif ait été **régulièrement installé**. Tout le contentieux porte sur ce point : les images d'une caméra licite se produisent sans difficulté, celles d'une caméra irrégulière se font écarter, quelle que soit la gravité de ce qu'elles montrent.

L'article L.261-1 fixe trois exigences. Le traitement doit d'abord reposer sur l'une des bases de licéité de l'article 6 du RGPD. La délégation du personnel — ou, à défaut de délégation, l'ITM — doit ensuite avoir été **informée au préalable**, par une description détaillée de la finalité, des modalités et de la durée de conservation, assortie d'un engagement de ne pas utiliser les données à d'autres fins. Lorsque la surveillance vise la sécurité et la santé ou le contrôle de production, elle relève en outre de la **codécision**.

Le détournement de finalité est le piège le plus fréquent : une caméra installée contre le vol externe ne sert pas à contrôler les horaires.

Définition

La **vidéosurveillance** au travail est un traitement de données à caractère personnel dès lors que des personnes y sont identifiables. Elle relève du RGPD et, pour les salariés, du régime propre de l'article L.261-1.

L'**information préalable** de cet article n'est pas l'affichage destiné aux personnes filmées : c'est une information adressée à la représentation du personnel avant la mise en œuvre, dont le contenu est fixé par le texte lui-même.

Questions fréquentes

La délégation du personnel doit-elle donner son accord à un dispositif de surveillance ?

Oui lorsque la surveillance porte sur la sécurité et la santé ou sur le contrôle de production : ces décisions relèvent de la codécision, et non de la simple information.

Les images d'une caméra de surveillance peuvent-elles justifier un licenciement ?

Oui, à condition que le dispositif ait été régulièrement installé. Les images d'une caméra irrégulière sont écartées quelle que soit la gravité de ce qu'elles montrent.

Qu'est-ce qu'un détournement de finalité en matière de vidéosurveillance ?

L'utilisation d'images collectées pour un objectif à d'autres fins : une caméra installée contre le vol externe exploitée pour contrôler les horaires. Les données étaient licitement collectées, leur usage ne l'est pas.

Quel engagement l'employeur doit-il prendre envers les salariés surveillés ?

Celui de ne pas utiliser les données à des fins autres que celles annoncées. Cet engagement fait partie de l'information préalable exigée par l'article L.261-1.

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

Quelles formalités l'article L.261-1 impose-t-il avant d'installer une caméra ?

Le traitement doit reposer sur une base de licéité du RGPD, et la délégation du personnel — ou l'ITM à défaut de délégation — doit être informée au préalable de la finalité, des modalités et de la durée de conservation.

Conditions d’exercice

Une caméra régulière produit des preuves ; une caméra irrégulière produit un contentieux supplémentaire.

Élément	Régime
Base de licéité	L'un des cas de l'article 6, paragraphe 1, lettres a) à f), du RGPD (L.261-1, §1)
Information préalable	Délégation du personnel, à défaut l'ITM ; contenu détaillé fixé par L.261-1, §2
Engagement de finalité	Engagement formel de ne pas utiliser les données à une autre fin
Codécision	Requise pour la sécurité et la santé, le contrôle de production et l'horaire mobile (§3)
Saisine de la CNPD	Possible par la délégation dans les quinze jours, avec effet suspensif (§4)
Zones filmées	Exclusion des lieux de pause, vestiaires et sanitaires
Surveillance permanente d'un poste	Disproportionnée sauf justification tenant à la sécurité

Modalités pratiques

Le dossier probatoire d'une caméra se constitue avant la première image, pas après l'incident.

Étape	Détail
Finalité écrite	Définir précisément l'objectif poursuivi : c'est lui qui bornera tous les usages
Information de la délégation	Adresser le document complet et conserver la preuve de sa transmission
Délai de quinze jours	Attendre l'expiration du délai de saisine de la CNPD avant la mise en service
Registre des traitements	Inscrire le dispositif et, si nécessaire, mener une analyse d'impact
Durée de conservation	Appliquer strictement la durée annoncée : la dépasser disqualifie les images
Extraction d'une séquence	Documenter qui a extrait quoi, quand, et à quel titre
Production en justice	Joindre la preuve de l'information préalable à la séquence produite

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

Pratiques et recommandations

L'information préalable est le point sur lequel les employeurs perdent. Beaucoup de dispositifs ont été installés il y a des années, sans trace de la communication faite à la délégation, ou avec une note trop générale pour satisfaire l'article L.261-1. Le jour où une séquence est produite, le salarié réclame cette preuve — et son absence suffit souvent à faire écarter la pièce.

Le détournement de finalité est le second écueil, et il est plus insidieux. Une caméra installée pour prévenir les intrusions filme aussi les allées et venues des salariés. S'en servir pour établir des retards, c'est utiliser les données à une fin autre que celle annoncée, en contradiction directe avec l'engagement formel exigé par le texte. Si un nouvel usage devient nécessaire, refaites l'information préalable.

Conservez la preuve de la procédure aussi soigneusement que les images. Une séquence sans le dossier qui l'accompagne — finalité, information, durée annoncée, traçabilité de l'extraction — est une pièce fragile, alors que la même séquence documentée devient difficilement contestable.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.261-1, paragraphe (1)	Surveillance des salariés admise dans les seuls cas de l'article 6, §1, a) à f), du RGPD
Art. L.261-1, paragraphe (2)	Information préalable de la délégation ou de l'ITM : finalité, modalités, durée, engagement de non-détournement
Art. L.261-1, paragraphe (3)	Codécision (L.211-8, L.414-9, L.423-1) pour la sécurité et la santé, le contrôle de production et l'horaire mobile
Art. L.261-1, paragraphe (4)	Saisine de la CNPD dans les quinze jours, avis dans le mois, effet suspensif
Art. L.261-2	Sanction pénale : huit jours à un an d'emprisonnement et 251 à 125 000 euros d'amende
Règlement (UE) 2016/679	Licéité, limitation des finalités, minimisation et durée de conservation

Les images d'une caméra régulièrement installée se produisent sans difficulté ; celles d'un dispositif dont l'information préalable n'a pas été faite se font écarter. Ne jamais réutiliser une caméra à une finalité autre que celle annoncée, sous peine de perdre la pièce et de s'exposer aux sanctions de L.261-2.

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.

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