

# Un salarié peut-il refuser d'être filmé sur son lieu de travail ?

## Réponse courte

Le **droit d'opposition** prévu par l'article 21 du RGPD ne permet pas à un salarié de refuser unilatéralement d'être filmé lorsque le dispositif repose sur une **finalité légitime** correctement justifiée et conforme. En revanche, le salarié peut **contester** un dispositif **non conforme** : surveillance permanente du poste, finalité non explicitée, absence d'information ou de consultation, captation de zones interdites (toilettes, vestiaires, salles de repos).

Si la contestation est fondée, le dispositif est illicite et les images recueillies sont irrecevables en justice. Le salarié peut saisir la CNPD, demander des **dommages-intérêts** pour atteinte à la vie privée, et toute sanction disciplinaire fondée sur ces images peut être annulée. L'employeur ne peut sanctionner un salarié pour avoir exercé ses droits.

## Définition

Le **droit d'opposition** au sens de l'article 21 du RGPD permet à toute personne concernée de s'opposer au traitement de ses données pour des raisons tenant à sa situation particulière. En matière de vidéosurveillance, il est tempéré par l'intérêt légitime de l'employeur, sauf si celui-ci ne respecte pas les conditions de licéité.

Le salarié dispose en outre du droit d'accès aux données collectées, ainsi que des droits de rectification, d'effacement et de limitation (articles 15 à 22 du RGPD), et du droit de saisir la CNPD.

## Questions fréquentes

### L'employeur peut-il sanctionner un salarié qui conteste la vidéosurveillance ?

Non, l'exercice des droits issus du RGPD ne peut justifier une sanction disciplinaire. Sanctionner un salarié pour avoir exercé ses droits constitue une violation autonome exposant l'employeur à des sanctions RGPD et à des dommages-intérêts.

### Que peut faire un salarié face à une vidéosurveillance non conforme ?

Il peut saisir la CNPD (recours gratuit), demander des dommages-intérêts pour atteinte à la vie privée et contester la sanction disciplinaire fondée sur ces images. Si la contestation est fondée, le dispositif est illicite et les images recueillies sont irrecevables en justice.

### Quel délai pour répondre à une contestation salarié sur la vidéosurveillance ?

Un mois pour répondre par écrit, conformément à l'article 12 du RGPD. Ce délai est strictement appliqué par la CNPD et son non-respect constitue une violation autonome du règlement, indépendamment du fond de la contestation.

### Quels droits le salarié exerce-t-il sur les images de vidéosurveillance ?

Droits d'accès, de rectification, d'effacement et de limitation du traitement (articles 15 à 22 du RGPD), ainsi que le droit d'opposition (article 21). Le salarié peut également saisir la CNPD à tout moment, par recours administratif gratuit.

### Quels recours en cas de captation de zones interdites par caméra ?

Le salarié peut saisir la CNPD, demander des dommages-intérêts au tribunal du travail pour atteinte à la vie privée, et obtenir l'annulation de toute sanction disciplinaire fondée sur ces images. Les amendes RGPD peuvent atteindre 4 % du chiffre d'affaires mondial.

## Un salarié peut-il refuser d'être filmé sur son lieu de travail au Luxembourg ?

Le droit d'opposition (article 21 RGPD) ne permet pas de refuser unilatéralement un dispositif conforme reposant sur une finalité légitime. En revanche, le salarié peut contester un dispositif non conforme : surveillance permanente du poste, finalité non explicitée, absence d'information ou captation de zones interdites.

## Conditions d'exercice

L'opposition d'un salarié n'a d'effet que si elle s'appuie sur un défaut de conformité du dispositif ; un dispositif respectant toutes les règles ne peut faire l'objet d'un refus individuel.

Condition	Exigence concrète
<b>Dispositif conforme</b>	Pas de droit de refus individuel si la finalité est légitime et la procédure respectée
<b>Dispositif non conforme</b>	Le salarié peut contester l'absence d'information, de consultation ou la captation interdite
<b>Saisine CNPD</b>	Recours administratif possible à tout moment, gratuit
<b>Recours juridictionnel</b>	Tribunal du travail pour atteinte à la vie privée, dommages-intérêts
<b>Protection contre sanctions</b>	L'exercice des droits ne peut justifier une sanction disciplinaire

## Modalités pratiques

En cas de contestation, l'employeur dispose d'un mois pour répondre par écrit ; ce délai est strictement appliqué par la CNPD et son non-respect constitue une violation autonome du RGPD.

Démarche	Précision
<b>Demande écrite du salarié</b>	Réponse motivée de l'employeur dans un délai d'un mois (article 12 RGPD)
<b>Vérification de conformité</b>	Audit interne du dispositif contesté (finalité, AIPD, consultation, information)
<b>Mesures correctives</b>	Modification du cadrage, du périmètre ou de la durée si la contestation est fondée
<b>Documentation</b>	Conservation de la demande, de la réponse et des mesures prises
<b>Saisine CNPD</b>	Possible à tout moment par le salarié, instruction contradictoire
<b>Procédure judiciaire</b>	Tribunal du travail pour préjudice ; juge civil pour atteinte à la vie privée
<b>Information collective</b>	Communication transparente à la délégation en cas de contestation

## Pratiques et recommandations

**Vérifier** systématiquement la conformité du dispositif lorsqu'une contestation est reçue.

**Documenter** chaque réponse et chaque mesure corrective dans le registre.

**Rechercher** des alternatives moins intrusives si la contestation est fondée.

**Limiter** strictement le cadrage aux zones nécessaires à la finalité.

**Former** les managers à la gestion des demandes des salariés relatives à la vidéosurveillance.

**Garantir** que l'exercice des droits ne peut jamais fonder une sanction disciplinaire.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Traitement de données pour surveillance des salariés
Art. <u>L.414-9</u> du Code du travail	Co-décision de la délégation du personnel
Art. <u>L.261-2</u> du Code du travail	Sanctions pénales en cas de violation
Art. 21 du RGPD	Droit d'opposition
Art. 15 à 22 du RGPD	Droits des personnes concernées (accès, rectification, effacement, limitation)
Loi modifiée du 1er août 2018	Régime général de protection des données

Sanctionner un salarié pour avoir exercé ses droits constitue une violation autonome exposant l'employeur à des sanctions RGPD et à des dommages-intérêts. La CNPD peut prononcer des amendes jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial. Les images d'un dispositif non conforme sont irrecevables en justice.

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.