

L'employeur peut-il consulter les images de vidéosurveillance sans justification ?

Réponse courte

Non, l'employeur ne peut pas consulter les images de vidéosurveillance sans justification légitime. Selon l'article [L.261-1](#) du Code du travail, chaque consultation doit être motivée par un motif précis et documenté, en lien avec les finalités déclarées (sécurité, prévention des vols, incidents graves). Toute consultation injustifiée est illégale et expose l'employeur à des sanctions pénales pouvant aller jusqu'à 250.000 euros d'amende.

Définition

La consultation des images de vidéosurveillance désigne l'accès aux enregistrements visuels collectés par des caméras installées sur le lieu de travail. Ce traitement de données personnelles est strictement encadré par le Code du travail et le RGPD car il impacte directement la vie privée des salariés.

La vidéosurveillance doit exclusivement servir des finalités légitimes comme la sécurité des biens et des personnes, la prévention d'infractions ou la constatation d'incidents graves. Elle ne peut en aucun cas être détournée pour surveiller l'activité normale des salariés.

Conditions d'exercice

Pour être licite, toute consultation d'images doit respecter les conditions suivantes :

- Être justifiée par un motif précis correspondant aux finalités déclarées
- Être strictement nécessaire et proportionnée à l'objectif poursuivi
- Être effectuée uniquement par les personnes habilitées
- Être tracée dans un registre des consultations
- Respecter les droits fondamentaux des salariés

La surveillance systématique ou permanente est formellement interdite par l'article [L.261-1](#) du Code du travail.

Modalités pratiques

Avant chaque consultation, l'employeur doit :

- Vérifier l'existence d'un motif légitime
- Documenter la justification dans le registre des consultations
- Faire intervenir uniquement le personnel autorisé
- Respecter la durée de conservation maximale des images
- Garantir la confidentialité des données consultées

Le registre doit mentionner la date, l'heure, l'identité du consultant, le motif précis et la nature des images visionnées.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Établir une procédure écrite encadrant les consultations
- Former les personnes habilitées aux bonnes pratiques
- Informer les salariés de leurs droits d'accès
- Limiter la conservation des images à 30 jours maximum
- Sécuriser physiquement et techniquement l'accès aux enregistrements
- Consulter la délégation du personnel avant toute utilisation disciplinaire

Cadre juridique

- Article [L.261-1](#) du Code du travail luxembourgeois sur la surveillance des salariés
- Articles [L.261-2](#) et [L.261-3](#) sur l'information et la consultation des représentants du personnel
- Articles 5, 6, 13 et 14 du RGPD sur la licéité et la transparence des traitements
- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des données personnelles
- Articles 509-1 à 509-7 du Code pénal sur les atteintes aux systèmes de traitement automatisé de données

Une consultation injustifiée expose l'employeur à la nullité des preuves recueillies et à des sanctions administratives et pénales significatives. La CNPD effectue des contrôles réguliers du respect de ces obligations.

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.