Les images de vidéosurveillance peuvent-elles fonder une sanction disciplinaire ?

Réponse courte

Les **images de vidéosurveillance** peuvent fonder une sanction disciplinaire **uniquement** si le dispositif a été installé en respectant l'intégralité des obligations légales : finalité légitime explicitement déclarée, **information individuelle préalable** des salariés (articles 12-13 du RGPD), **consultation de la délégation du personnel** (L.414-9), **AIPD** documentée, registre des traitements, et cadrage proportionné. Le salarié doit avoir été informé que les images peuvent être utilisées à des fins disciplinaires **avant** la commission des faits reprochés.

Les images issues de **caméras dissimulées**, de zones interdites (toilettes, vestiaires, salles de repos) ou d'un dispositif sans information préalable sont **irrecevables** comme preuve. Toute sanction disciplinaire fondée sur des images illicites peut être annulée par le tribunal du travail, avec dommages-intérêts pour atteinte à la vie privée.

Définition

L'**utilisation des images à des fins disciplinaires** est une finalité spécifique distincte de la finalité de sécurité initiale ; elle doit être explicitement prévue dans l'information délivrée aux salariés et au registre des traitements.

Le principe de loyauté de la preuve impose que les images ne puissent fonder une sanction que si elles ont été collectées dans le respect strict des règles de licéité et de transparence.

Questions fréquentes

Comment présenter les images au salarié lors d'une procédure disciplinaire ?

Lors de l'entretien préalable, avec possibilité de défense pour le salarié. L'extraction doit être tracée dans le registre des consultations (date, motif, séquences, identité). La notification préalable au salarié conditionne la recevabilité de la preuve.

Faut-il prévoir l'usage disciplinaire dès l'installation des caméras ?

Oui, la finalité disciplinaire doit être explicitement mentionnée dans l'information remise aux salariés avant les faits. Un dispositif présenté comme uniquement sécuritaire ne permet pas de fonder une sanction sans déclaration formelle complémentaire préalable.

Les images de toilettes ou vestiaires peuvent-elles fonder une sanction ?

Non, les images de zones interdites (toilettes, vestiaires, salles de repos) sont systématiquement irrecevables comme preuve. Toute sanction fondée sur ces images peut être annulée par le tribunal du travail, avec dommages-intérêts pour atteinte à la vie privée.

Les images de vidéosurveillance peuvent-elles fonder une sanction disciplinaire ?

Oui, uniquement si le dispositif respecte l'intégralité des obligations légales : finalité légitime déclarée, information individuelle préalable, consultation de la délégation (L.414-9), AIPD documentée et registre des traitements. Le salarié doit avoir été informé de l'usage disciplinaire avant la commission des faits.

Quelles conséquences si une sanction repose sur des images non conformes ?

Irrecevabilité de la preuve, annulation de la sanction et dommages-intérêts pour atteinte à la vie privée. L'employeur s'expose en outre à des sanctions RGPD jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial et à des sanctions pénales L.261-2.

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

Une caméra cachée peut-elle servir de preuve disciplinaire au Luxembourg ?

Non, les images issues de caméras dissimulées sont irrecevables comme preuve, sauf circonstances exceptionnelles. La loyauté de la preuve impose que les images aient été collectées de manière transparente, dans le respect strict des règles de licéité et de transparence.

Conditions d’exercice

L'élément déterminant est l'information préalable du salarié quant à l'usage disciplinaire possible : un dispositif présenté comme uniquement sécuritaire ne permet pas de fonder une sanction sans déclaration formelle complémentaire.

Condition	Exigence concrète
Finalité disciplinaire déclarée	Mentionnée dans la notice d'information avant les faits
Dispositif licite	Conformité totale aux articles L.261-1, L.414-9 et au RGPD
Information individuelle	Notice écrite remise à chaque salarié susceptible d'être concerné
Pas de caméra cachée	Surveillance dissimulée interdite, sauf circonstances exceptionnelles
Pas de zones interdites	Images de toilettes, vestiaires, repos systématiquement irrecevables

Modalités pratiques

L'extraction d'images à des fins disciplinaires doit être tracée dans le registre des consultations et notifiée au salarié concerné dans le cadre de la procédure disciplinaire ; cette traçabilité conditionne la recevabilité.

Démarche	Précision
Vérification de licéité	Audit complet du dispositif avant toute utilisation disciplinaire
Extraction tracée	Registre des consultations : date, motif, séquences, identité du consultant
Notification au salarié	Information préalable de l'utilisation des images dans la procédure
Entretien préalable	Présentation des images au salarié avec possibilité de défense
Procès-verbal	Conservation de l'extraction et du contexte de constat
Conservation prolongée	Limitée aux séquences pertinentes, le temps de la procédure
Recevabilité judiciaire	Vérifiée par le juge selon licéité du dispositif et loyauté de la preuve

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

Pratiques et recommandations

Mentionner explicitement la finalité disciplinaire dans l'information remise aux salariés.

Vérifier la conformité complète du dispositif avant toute utilisation à charge.

Tracer chaque extraction d'images dans un registre dédié.

Notifier au salarié l'utilisation des images dans le cadre de la procédure disciplinaire.

Conserver les preuves de licéité (AIPD, consultation, information) au registre.

Solliciter un avis juridique avant toute sanction lourde fondée sur des images.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.261-1 du Code du travail	Traitement de données pour surveillance des salariés
Art. L.261-2 du Code du travail	Sanctions pénales en cas de violation
Art. L.414-9 du Code du travail	Co-décision de la délégation du personnel
Art. 5 du RGPD	Principes de licéité, finalité, minimisation
Art. 12-13 du RGPD	Information des personnes concernées
Loi modifiée du 1er août 2018	Régime général de protection des données

L'utilisation d'images obtenues par un dispositif non conforme entraîne l'irrecevabilité de la preuve, l'annulation de la sanction et des dommages-intérêts pour atteinte à la vie privée. L'employeur s'expose en outre à des sanctions RGPD jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial et à des sanctions pénales 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.