

Peut-on utiliser la vidéosurveillance pour sanctionner un salarié ?

Réponse courte

La vidéosurveillance peut être utilisée pour sanctionner un salarié au Luxembourg uniquement si le dispositif a été installé dans le respect strict des obligations légales : information préalable et explicite des salariés, déclaration ou autorisation auprès de la CNPD, finalité disciplinaire clairement prévue dès l'origine, proportionnalité de la mesure, consultation de la délégation du personnel, et respect de la vie privée.

Les images ne peuvent servir de preuve disciplinaire que si le salarié a été informé de cette possibilité avant la commission des faits reprochés, que les zones surveillées sont signalées, que la conservation des enregistrements respecte les délais légaux, et que l'accès aux images est limité et tracé. Les images issues de caméras dissimulées ou installées dans des lieux privés sont en principe irrecevables, sauf circonstances exceptionnelles.

En cas de non-respect de ces conditions, la preuve peut être jugée irrecevable et la sanction annulée, avec un risque de sanctions administratives et de dommages et intérêts pour atteinte à la vie privée.

Définition

La vidéosurveillance en entreprise désigne l'installation de dispositifs permettant l'enregistrement d'images sur les lieux de travail, à des fins de sécurité, de protection des biens ou de contrôle des activités professionnelles.

L'utilisation de ces images à des fins disciplinaires consiste à exploiter les enregistrements pour établir la preuve d'un comportement fautif d'un salarié et, le cas échéant, motiver une sanction.

La vidéosurveillance constitue un traitement de données à caractère personnel lorsqu'elle permet d'identifier directement ou indirectement un salarié. Ce traitement est soumis à des règles strictes de protection des droits et libertés des personnes concernées.

Conditions d'exercice

L'employeur ne peut recourir à la vidéosurveillance à des fins disciplinaires que si le dispositif a été mis en place dans le respect des obligations prévues par la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, notamment ses articles 4, 10, 12, 26 et 28.

La finalité du système doit être déterminée, légitime et explicitement communiquée aux salariés, conformément à l'article [L.261-1](#) du Code du travail. L'utilisation des images à des fins disciplinaires doit avoir été prévue dès l'origine dans la déclaration ou la demande d'autorisation auprès de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD) et dans l'information remise aux salariés (article 12 de la loi de 2002).

L'employeur doit démontrer que la mesure est proportionnée au but poursuivi, que l'atteinte à la vie privée du salarié est limitée et que le recours à la vidéosurveillance constitue le seul moyen d'atteindre l'objectif poursuivi (article 4 de la loi de 2002, article [L.261-1](#) du Code du travail).

L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée (article [L.241-1](#) du Code du travail). L'employeur doit garantir la traçabilité des accès aux images et l'encadrement humain du dispositif.

Modalités pratiques

Avant toute installation, l'employeur doit consulter la délégation du personnel ou, à défaut, informer individuellement les salariés, conformément à l'article [L.414-9](#) du Code du travail. L'information doit préciser la finalité du dispositif, les modalités de fonctionnement, la durée de conservation des images et les droits des personnes concernées (article 12 de la loi de 2002).

Les zones surveillées doivent être clairement signalées. L'utilisation des images à des fins disciplinaires n'est licite que si le salarié a été informé de cette possibilité préalablement à la commission des faits reprochés.

Les enregistrements ne peuvent être conservés au-delà d'un mois, sauf nécessité particulière dûment justifiée et documentée (article 4 de la loi de 2002, lignes directrices CNPD).

L'accès aux images doit être strictement limité aux personnes habilitées, avec traçabilité des consultations. Les images issues de caméras dissimulées ou installées dans des lieux non accessibles au public (vestiaires, sanitaires, locaux syndicaux) sont en principe irrecevables comme moyen de preuve disciplinaire, sauf circonstances exceptionnelles et proportionnées (jurisprudence nationale, article [L.261-1](#) du Code du travail).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser par écrit la politique de vidéosurveillance, en y intégrant explicitement la possibilité d'utiliser les images à des fins disciplinaires, et de la communiquer à l'ensemble du personnel.

Toute sanction fondée sur des images doit s'appuyer sur des enregistrements obtenus dans le respect des obligations d'information, de proportionnalité et de traçabilité. L'employeur doit être en mesure de démontrer que la vidéosurveillance n'a pas pour objet un contrôle permanent et généralisé de l'activité des salariés, ce qui serait prohibé (article [L.261-1](#) du Code du travail, lignes directrices CNPD).

En cas de contestation, les juridictions luxembourgeoises vérifient la licéité du dispositif, la conformité de l'information, la proportionnalité de la mesure et le respect des droits fondamentaux du salarié. L'absence de respect de ces exigences peut entraîner l'irrecevabilité de la preuve et l'annulation de la sanction.

Cadre juridique

- Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel :
 - Article 4 (licéité, finalité, proportionnalité)
 - Article 10 (déclaration ou autorisation CNPD)
 - Article 12 (information des personnes concernées)
 - Article 26 (droits d'accès et de rectification)
 - Article 28 (sanctions)
- Code du travail luxembourgeois :
 - Article L.261-1 (protection de la vie privée au travail)
 - Article L.241-1 (égalité de traitement)
 - Article L.414-9 (consultation de la délégation du personnel)
- Lignes directrices de la CNPD sur la vidéosurveillance (2023, applicables en 2025)
- Jurisprudence des juridictions du travail luxembourgeoises

L'utilisation irrégulière de la vidéosurveillance peut entraîner la nullité de la sanction disciplinaire, l'irrecevabilité de la preuve, des sanctions administratives de la CNPD et l'octroi de dommages et intérêts au salarié pour atteinte à la vie privée.

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.