

# Les images de vidéosurveillance peuvent-elles être utilisées comme preuve lors d'un licenciement au Luxembourg ?

## Réponse courte

Les images de vidéosurveillance peuvent être utilisées comme preuve lors d'un licenciement au Luxembourg, à condition que le dispositif ait été installé et utilisé dans le strict respect des obligations légales et réglementaires. Cela inclut l'information préalable des salariés, l'obtention de l'autorisation de la CNPD (sauf exceptions), le respect du principe de proportionnalité et l'interdiction de filmer dans les zones à usage personnel.

Les images doivent avoir été collectées de manière loyale, transparente et proportionnée, et leur accès doit être limité aux personnes habilitées. En cas de contentieux, l'employeur doit pouvoir prouver la conformité de l'ensemble de la procédure, sous peine de voir la preuve écartée et de s'exposer à des sanctions.

## Définition

L'utilisation d'images filmées par vidéosurveillance en entreprise consiste en la captation et l'enregistrement d'images sur le lieu de travail, à l'aide de dispositifs installés par l'employeur. Ces images peuvent être invoquées pour établir la réalité de faits reprochés à un salarié, notamment dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif personnel ou disciplinaire.

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'installation d'un système de vidéosurveillance doit répondre à un intérêt légitime, tel que la sécurité des biens et des personnes, la prévention des infractions ou la protection des installations. Ce dispositif doit respecter le principe de proportionnalité, c'est-à-dire qu'il ne doit pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre la finalité poursuivie.

L'employeur est tenu d'informer préalablement et individuellement les salariés de l'existence, de la finalité, des modalités du dispositif, ainsi que de leurs droits d'accès, de rectification et d'opposition (article [L.261-1](#) et suivants du Code du travail ; articles 12, 13 et 14 du Règlement (UE) 2016/679). L'autorisation préalable de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD) est requise, sauf exceptions prévues par la loi du 1er août 2018.

La surveillance ne peut être exercée dans les zones réservées à l'usage personnel des salariés (toilettes, vestiaires, espaces de repos), conformément à l'article [L.261-1](#) du Code du travail et à la jurisprudence nationale.

## Modalités pratiques

Pour que les images filmées soient recevables comme preuve lors d'un licenciement, l'employeur doit démontrer que le dispositif de vidéosurveillance a été installé et utilisé dans le respect de l'ensemble des obligations légales et réglementaires. Les images doivent avoir été collectées de manière loyale, transparente et proportionnée, sans surveillance clandestine.

L'accès aux images doit être strictement limité aux personnes habilitées, et leur conservation ne peut excéder la durée nécessaire à la finalité poursuivie, généralement un mois, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées (article 5 de la loi du 1er août 2018). Toute utilisation des images à d'autres fins que celles initialement déclarées est interdite.

En cas de contentieux, l'employeur doit être en mesure de prouver la traçabilité des démarches (information, autorisation CNPD, registre des traitements, etc.) et le respect des droits des salariés.

## Pratiques et recommandations

Avant d'utiliser des images filmées comme preuve, il est recommandé de vérifier que la procédure d'information des salariés a été correctement suivie et que la déclaration ou l'autorisation auprès de la CNPD est en règle. L'employeur doit s'assurer que la surveillance n'a pas porté atteinte à la vie privée des salariés, notamment en évitant toute captation dans les zones à usage personnel.

En cas de contestation, les juridictions luxembourgeoises apprécient la légalité de la preuve au regard du respect des droits fondamentaux, du principe de proportionnalité et de la loyauté dans l'administration de la preuve. L'utilisation d'images obtenues de manière illicite ou disproportionnée peut entraîner leur rejet et exposer l'employeur à des sanctions civiles, administratives ou pénales.

Il est conseillé de documenter systématiquement toutes les démarches liées à la mise en place et à l'utilisation de la vidéosurveillance, et de consulter le comité du personnel ou la délégation du personnel, conformément à l'article [L.414-9](#) du Code du travail.

## Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
  - Article [L.261-1](#) et suivants (protection des données à caractère personnel au travail)
  - Article [L.414-9](#) (consultation de la délégation du personnel)
- Loi du 1er août 2018 portant organisation de la Commission nationale pour la protection des données et du régime général sur la protection des données
- Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (dispositions transitoires)
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg (administration loyale de la preuve, respect de la vie privée)

L'employeur doit systématiquement documenter l'ensemble des démarches liées à la mise en place et à l'utilisation de la vidéosurveillance afin de garantir la recevabilité des images en cas de contentieux prud'homal. Le non-respect des obligations peut entraîner l'irrecevabilité de la preuve et des sanctions.

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.