

# Quels sont les droits des salariés face aux mesures de surveillance ?

## Réponse courte

Les salariés bénéficient d'une **information préalable individuelle** obligatoire avant tout dispositif de surveillance, du droit de **consultation de la délégation** par leurs représentants (article L.414-9 du Code du travail pour les entreprises d'au moins 150 salariés) et de l'ensemble des droits du RGPD : accès, rectification, effacement, opposition, limitation, portabilité (articles 15 à 22 du RGPD).

Ils peuvent également introduire une **réclamation auprès de la CNPD** et saisir le tribunal du travail. Les preuves issues d'un dispositif illicite sont **irrecevables**, ce qui invalide toute sanction fondée sur ces preuves. L'article L.261-1 limite par ailleurs les finalités de la surveillance à des cas précis : sécurité-santé, protection des biens, contrôle technique de la production, contrôle limité de la rémunération, organisation du temps de travail flexible.

## Définition

Les **droits des salariés en matière de surveillance** désignent l'ensemble des prérogatives garanties par le Code du travail, le RGPD et la loi modifiée du 1er août 2018 face à tout dispositif de contrôle mis en place par l'employeur : vidéosurveillance, géolocalisation, monitoring informatique, enregistrement, contrôle d'accès.

Ces droits combinent des protections collectives (consultation de la délégation) et individuelles (information préalable, droits RGPD), et conditionnent la licéité du dispositif et la recevabilité des preuves.

## Questions fréquentes

### Comment le salarié peut-il contester un dispositif de surveillance ?

Il peut introduire une réclamation auprès de la CNPD (gratuit, sans condition) ou saisir le tribunal du travail. Les preuves issues d'un dispositif illicite sont irrecevables, ce qui invalide toute sanction fondée sur ces preuves.

### Dans quel délai l'employeur doit-il répondre à une demande d'accès aux données ?

Dans le délai d'un mois (article 12 RGPD), prorogable de deux mois pour les demandes complexes. La réponse est gratuite sauf demande manifestement excessive et doit fournir une copie complète des données.

### Quelles finalités de surveillance sont autorisées par L.261-1 ?

Cinq finalités limitatives : sécurité-santé, protection des biens, contrôle technique de la production, contrôle ponctuel de la rémunération, organisation du temps de travail flexible. Tout dispositif hors de cette liste est illicite par principe.

### Quelles sanctions en cas de non-respect des droits du salarié ?

Amendes administratives RGPD jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial, sanctions pénales L.261-2 (251 € à 125 000 €) et irrecevabilité des preuves devant le tribunal du travail.

### Quels droits RGPD sont reconnus aux salariés ?

Les articles 15 à 22 du RGPD : droit d'accès, rectification, effacement, opposition, limitation et portabilité. Le salarié peut aussi introduire une réclamation auprès de la CNPD sans condition préalable.

## Quels sont les droits des salariés face à la surveillance au Luxembourg ?

Information préalable individuelle obligatoire, consultation de la délégation par leurs représentants (L.414-9), droits RGPD (accès, rectification, effacement, opposition, limitation, portabilité, articles 15 à 22), réclamation CNPD et saisine du tribunal du travail.

## Conditions d'exercice

L'article [L.261-1](#) ferme la liste des finalités légitimes de surveillance : tout dispositif poursuivant une finalité hors de cette liste est illicite par principe.

Condition	Exigence
<b>Finalités limitatives ( <a href="#">L.261-1</a> )</b>	Sécurité-santé ; protection des biens ; contrôle technique de production ; contrôle ponctuel de la rémunération ; organisation flexible du temps
<b>Information préalable</b>	Notice individuelle écrite avant la mise en service
<b>Droit d'accès et rectification</b>	Articles 15 et 16 RGPD
<b>Droit d'opposition et effacement</b>	Articles 17 et 21 RGPD
<b>Réclamation CNPD</b>	Sans condition préalable, gratuit

## Modalités pratiques

Une demande d'accès doit être traitée dans le délai d'un mois (prorogable de deux mois pour les demandes complexes) et fournie gratuitement sauf demande manifestement excessive.

Démarche	Précision
<b>Notice individuelle préalable</b>	Finalité, données, durée, destinataires, droits, base juridique
<b>Demande d'accès</b>	Réponse dans 1 mois (prorogable 2 mois pour cas complexes) — gratuite
<b>Procédure de rectification</b>	Mécanisme interne identifiant le responsable de traitement
<b>Procès-verbal délégation</b>	Consultation préalable de la délégation ( <a href="#">L.414-9</a> )
<b>Réclamation CNPD</b>	Formulaire en ligne, sans condition préalable
<b>Saisine du tribunal</b>	Tribunal du travail compétent pour les litiges individuels
<b>Registre des traitements</b>	Article 30 RGPD — accessible au DPO et à la délégation

## Pratiques et recommandations

**Documenter** systématiquement la délivrance de la notice individuelle au dossier du salarié.

**Mettre** en place une procédure interne formalisée pour traiter les demandes d'accès dans les délais légaux.

**Désigner** un référent ou DPO chargé du traitement des demandes des salariés.

**Former** les responsables d'équipe à la liste limitative des finalités de surveillance autorisées par [L.261-1](#).

**Réviser** annuellement les dispositifs avec la délégation du personnel et le DPO.

**Conserver** la preuve de la consultation de la délégation et de l'information collective.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.261-1</a> du Code du travail	Finalités limitatives de la surveillance des salariés (loi du 1er août 2018)
Art. <a href="#">L.261-2</a> du Code du travail	Sanctions pénales
Art. <a href="#">L.414-9</a> du Code du travail	Co-décision de la délégation du personnel (? 150 salariés)
Loi modifiée du 1er août 2018	Protection des données personnelles
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Articles 5, 6, 12-13, 15-22, 30, 35
Lignes directrices CNPD	Surveillance sur le lieu de travail

Toute surveillance hors des finalités limitatives de l'article [L.261-1](#) est illicite par principe. Les preuves recueillies sont écartées par le tribunal du travail, l'employeur s'expose à des amendes administratives RGPD jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial et à des sanctions pénales ([L.261-2](#) : 251 € à 125 000 €).

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.