La vidéosurveillance cachée d'un salarié est-elle valable pour prouver une faute grave ?

Réponse courte

La **vidéosurveillance occulte** est en principe **interdite** car elle viole l'obligation d'information préalable de l'article L.261-1 du Code du travail et des articles 12-13 du RGPD. Elle ne peut être admise qu'à titre **exceptionnel**, sous trois conditions cumulatives strictes : indices sérieux et concordants de faute grave, subsidiarité (aucun autre moyen ne permet la preuve) et proportionnalité (durée et périmètre limités).

Même dans ces cas exceptionnels, l'employeur doit consulter préalablement la délégation du personnel (article L.414-9 du Code du travail pour les entreprises d'au moins 150 salariés), réaliser une AIPD et documenter rigoureusement chaque étape. Le tribunal du travail apprécie souverainement la recevabilité ; les preuves sont fréquemment écartées et leur usage expose à des sanctions pénales (L.261-2) et administratives (jusqu'à **4 %** du chiffre d'affaires mondial).

Définition

La **vidéosurveillance occulte** désigne le fait de filmer un salarié à son insu, sans information préalable individuelle, dans le but de recueillir des éléments de preuve d'un comportement susceptible de constituer une faute grave (vol, fraude, sabotage).

Elle constitue par principe une atteinte grave aux droits fondamentaux du salarié — vie privée, droit à l'information sur les traitements de données — et fait l'objet d'une jurisprudence stricte tant au niveau national qu'européen (CEDH, López Ribalda c. Espagne, 2019).

Questions fréquentes

Combien de temps conserver les images d'une vidéosurveillance occulte ?

Suppression dès la finalité atteinte. L'accès aux images est strictement réservé au DPO et aux personnes habilitées. Le périmètre doit être restreint à la zone d'enquête et exclure les zones de vie privée.

Faut-il consulter la délégation avant une vidéosurveillance occulte ?

Oui, la consultation préalable de la délégation reste obligatoire (article L.414-9), sous engagement de confidentialité possible. Un dispositif posé puis légitimé a posteriori est systématiquement écarté par le tribunal du travail.

La vidéosurveillance cachée est-elle valable pour prouver une faute grave au Luxembourg ?

En principe interdite car elle viole l'obligation d'information préalable (L.261-1 du Code du travail, articles 12-13 RGPD). Elle est admise exceptionnellement sous trois conditions : indices sérieux et concordants, subsidiarité et proportionnalité.

Quelle jurisprudence européenne encadre la vidéosurveillance occulte ?

L'arrêt CEDH López Ribalda c. Espagne (2019) admet la vidéosurveillance occulte uniquement en présence d'un soupçon caractérisé et d'une impossibilité d'obtenir la preuve par d'autres moyens, avec contrôle strict de la proportionnalité.

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

Quelles conditions strictes pour une vidéosurveillance occulte ?

Indices sérieux et concordants documentés avant l'installation, subsidiarité (aucun autre moyen ne permet la preuve), proportionnalité (durée et périmètre limités), AIPD préalable et consultation de la délégation, malgré le caractère occulte.

Quelles sanctions en cas de vidéosurveillance occulte non encadrée ?

Irrecevabilité des preuves, amendes administratives RGPD jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial et sanctions pénales L.261-2 (251 € à 125 000 €). Un avis juridique spécialisé préalable est indispensable.

Conditions d’exercice

La jurisprudence européenne (López Ribalda, CEDH 2019) admet la vidéosurveillance occulte uniquement en présence d'un soupçon caractérisé et d'une impossibilité d'obtenir la preuve par d'autres moyens.

Condition	Exigence
Indices sérieux et concordants	Soupçon documenté de faute grave avant l'installation
Subsidiarité	Aucun autre moyen moins intrusif ne permet d'établir les faits
Proportionnalité	Durée limitée, périmètre réduit, exclusion des zones de vie privée
AIPD préalable	Obligatoire (article 35 RGPD) — risque élevé caractérisé
Consultation délégation	Préalable, malgré le caractère occulte du dispositif (L.414-9)

Modalités pratiques

La consultation de la délégation et la documentation préalable doivent intervenir avant l'installation : un dispositif posé puis légitimé a posteriori est systématiquement écarté.

Démarche	Précision
Note documentée	Écriture des indices sérieux et concordants avant toute installation
AIPD	Analyse de nécessité, proportionnalité, mesures de mitigation
Procès-verbal délégation	Consultation préalable obligatoire (L.414-9) — confidentialité possible
Périmètre restreint	Zone précise, durée limitée à l'enquête, exclusion vie privée
Habilitation stricte	Accès aux images réservé au DPO et aux personnes habilitées
Conservation	Suppression dès la finalité atteinte
Procédure contradictoire	Salarié confronté aux preuves avant toute sanction

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

Pratiques et recommandations

Privilégier systématiquement les autres moyens de preuve (audit, témoignages, journaux d'accès) avant toute vidéosurveillance occulte.

Documenter par écrit, avant installation, les indices sérieux et l'absence d'alternative.

Consulter la délégation du personnel et le DPO sous engagement de confidentialité.

Limiter strictement la durée et le périmètre du dispositif au besoin de l'enquête.

Confronter le salarié aux preuves dans une procédure contradictoire avant toute sanction.

Solliciter un avis juridique spécialisé compte tenu du risque procédural élevé.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.261-1 du Code du travail	Surveillance des salariés (loi du 1er août 2018)
Art. L.261-2 du Code du travail	Sanctions pénales (251 € à 125 000 €)
Art. L.414-9 du Code du travail	Co-décision de la délégation du personnel
Loi modifiée du 1er août 2018	Protection des données personnelles
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Articles 5, 6, 12-13, 30, 35
CEDH, López Ribalda c. Espagne (2019)	Recevabilité conditionnelle de la vidéosurveillance occulte
Lignes directrices CNPD	Vidéosurveillance et surveillance sur le lieu de travail

La vidéosurveillance occulte non encadrée expose à l'irrecevabilité des preuves devant le tribunal du travail, à des amendes administratives RGPD jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial et à des sanctions pénales (L.261-2). Le contentieux est systématique : un avis juridique spécialisé préalable est indispensable.

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.