

# Peut-on filmer un salarié en cachette pour prouver une faute grave ?

## Réponse courte

Il est possible de filmer un salarié en cachette pour prouver une faute grave uniquement dans des circonstances exceptionnelles et sous conditions strictes. La vidéosurveillance occulte doit être justifiée par des indices sérieux de faute grave, être le seul moyen possible pour établir la réalité des faits, et rester strictement nécessaire et proportionnée à l'objectif poursuivi.

L'employeur doit consulter la délégation du personnel, informer la CNPD, limiter la surveillance dans le temps et l'espace, et documenter précisément les raisons de la mesure. Toute violation des obligations d'information, de consultation ou de proportionnalité expose l'employeur à des sanctions et à l'irrecevabilité de la preuve recueillie.

## Définition

La surveillance occulte par enregistrement vidéo désigne le fait de filmer un salarié à son insu, sans information préalable, dans le but de recueillir des preuves d'un comportement susceptible de constituer une faute grave. Cette pratique soulève des enjeux majeurs en matière de respect de la vie privée, de protection des données à caractère personnel et de recevabilité de la preuve devant les juridictions du travail luxembourgeoises.

La vidéosurveillance occulte est considérée comme une atteinte grave aux droits fondamentaux du salarié, notamment au droit au respect de la vie privée et à la protection de ses données personnelles. Elle ne peut être envisagée que dans des circonstances exceptionnelles, sous réserve du strict respect des conditions légales.

## Conditions d'exercice

La mise en place d'un dispositif de vidéosurveillance, y compris occulte, est strictement encadrée par le Code du travail luxembourgeois et la législation sur la protection des données. L'article [L.261-1](#) du Code du travail impose l'information préalable des salariés et la consultation de la délégation du personnel avant toute installation de dispositif de surveillance.

La surveillance occulte ne peut être envisagée que si :

- Des indices sérieux et concordants laissent présumer la commission d'une faute grave.
- Aucun autre moyen moins intrusif ne permet d'établir la réalité des faits (principe de subsidiarité).
- La mesure est strictement nécessaire et proportionnée à l'objectif poursuivi.

L'article [L.121-6](#) du Code du travail garantit le respect de la vie privée du salarié, limitant ainsi la possibilité de recourir à des dispositifs intrusifs.

## Modalités pratiques

Avant toute installation, l'employeur doit :

- Consulter la délégation du personnel (article L.414-9 du Code du travail) ou, à défaut, informer individuellement les salariés concernés.
- Informer la Commission nationale pour la protection des données (CNPD) et, le cas échéant, réaliser une analyse d'impact relative à la protection des données (DPIA) si le traitement présente un risque élevé pour les droits et libertés des personnes concernées.
- Limiter la surveillance à une durée et un périmètre strictement nécessaires, en excluant les zones réservées à la vie privée (sanitaires, vestiaires, etc.).
- Documenter précisément les raisons ayant conduit à la mise en place de la surveillance et les mesures prises pour garantir la proportionnalité.

L'accès aux enregistrements doit être restreint aux seules personnes habilitées et les données doivent être conservées pour une durée limitée, strictement nécessaire à la finalité poursuivie.

## Pratiques et recommandations

La preuve obtenue par vidéosurveillance occulte peut être recevable devant les juridictions du travail uniquement si la mesure est justifiée par un intérêt légitime, mise en œuvre de façon proportionnée et respectueuse des droits fondamentaux du salarié. Le juge apprécie la légitimité de la surveillance au regard des circonstances et peut écarter la preuve si la mesure est jugée disproportionnée ou illicite.

Il est recommandé à l'employeur de :

- Privilégier d'autres moyens de preuve moins attentatoires à la vie privée.
- Documenter rigoureusement chaque étape du processus (motivation, consultation, information, analyse d'impact).
- Limiter strictement l'accès et la durée de conservation des enregistrements.
- S'assurer de la traçabilité des actions et de l'encadrement humain dans le traitement des données collectées.

Toute utilisation abusive ou généralisée de la vidéosurveillance expose l'employeur à des sanctions administratives et à l'irrecevabilité des preuves obtenues illicitement.

## Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
  - Article [L.261-1](#) : Information préalable des salariés et consultation de la délégation du personnel avant toute installation de dispositif de surveillance.
  - Article [L.121-6](#) : Respect de la vie privée du salarié.
  - Article [L.414-9](#) : Consultation obligatoire de la délégation du personnel sur les questions touchant à l'organisation du travail et à la protection des salariés.
- **Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel** (transposant le RGPD).
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)** : Principes de licéité, de proportionnalité, de minimisation des données et d'encadrement humain.
- **Lignes directrices de la CNPD** sur la vidéosurveillance sur le lieu de travail.
- **Jurisprudence luxembourgeoise** sur la recevabilité de la preuve et le respect des droits fondamentaux.

L'utilisation de la vidéosurveillance occulte doit rester une mesure d'exception, strictement encadrée et justifiée par des circonstances graves. Toute violation des obligations d'information, de consultation ou de proportionnalité expose l'employeur à des sanctions et à l'irrecevabilité de la preuve recueillie.

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.