

Quelles sont les recommandations de la CNPD pour l'utilisation des logiciels de surveillance en entreprise au Luxembourg ?

Réponse courte

La CNPD recommande que l'utilisation des logiciels de surveillance en entreprise au Luxembourg soit strictement limitée à un intérêt légitime clairement démontré, dans le respect du principe de proportionnalité et de minimisation des données. L'employeur doit privilégier les moyens les moins intrusifs, interdire toute surveillance généralisée ou permanente sans justification, et proscrire la surveillance à l'insu des salariés.

Avant toute mise en place, il est obligatoire d'informer individuellement et collectivement les salariés sur la finalité, la base légale, la durée de conservation, les destinataires des données et leurs droits. La consultation préalable de la délégation du personnel est également requise, ainsi que la réalisation d'une analyse d'impact (AIPD) en cas de risque élevé pour les droits des salariés.

L'employeur doit tenir un registre des traitements, limiter l'accès aux données aux seules personnes habilitées, mettre en place des mesures de sécurité appropriées et réévaluer régulièrement la nécessité des dispositifs. Le non-respect de ces recommandations expose à des sanctions administratives et à la nullité des preuves collectées.

Définition

Les logiciels de surveillance regroupent l'ensemble des dispositifs informatiques permettant à un employeur de collecter, enregistrer, consulter ou analyser les activités des salariés sur les outils numériques professionnels. Cela inclut, par exemple, les systèmes de contrôle d'accès, la vidéosurveillance, la surveillance des courriels, de la navigation internet ou des frappes clavier.

Au Luxembourg, l'utilisation de ces dispositifs est strictement encadrée afin de garantir le respect de la vie privée et des droits fondamentaux des salariés. La Commission nationale pour la protection des données (CNPD) publie des recommandations précises sur la mise en œuvre de tels outils.

Conditions d'exercice

La mise en place d'un logiciel de surveillance doit répondre à un **intérêt légitime** de l'employeur, tel que la sécurité des biens et des personnes, la prévention des infractions ou la protection des intérêts économiques de l'entreprise.

L'employeur doit démontrer que l'objectif poursuivi ne peut être atteint par un moyen moins intrusif. Le principe de **proportionnalité** et de **minimisation des données** doit être respecté en toutes circonstances.

Une **analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD)** est obligatoire lorsque la surveillance est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des salariés (article 35 du RGPD, repris par la loi du 1er août 2018). La surveillance préventive, sans motif concret, est interdite.

Modalités pratiques

Avant toute mise en place, l'employeur doit informer individuellement et collectivement les salariés concernés. Cette information doit préciser la finalité, la base légale, la durée de conservation des données, les destinataires, ainsi que les modalités d'exercice des droits des personnes concernées.

La consultation préalable de la délégation du personnel est obligatoire (article [L.261-1](#) du Code du travail). À défaut de délégation, l'information doit être transmise directement aux salariés.

L'employeur doit tenir à jour un **registre des activités de traitement** et, le cas échéant, une AIPD, à disposition de la CNPD en cas de contrôle. L'accès aux données issues de la surveillance doit être limité aux personnes habilitées, et des mesures de sécurité appropriées doivent être mises en œuvre pour prévenir tout accès non autorisé.

Pratiques et recommandations

La CNPD recommande de limiter la surveillance à ce qui est strictement nécessaire et d'éviter toute surveillance généralisée, permanente ou systématique, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées.

Il est conseillé de désactiver les dispositifs de surveillance en dehors des horaires de travail, sauf nécessité démontrée. L'utilisation des logiciels de surveillance à l'insu des salariés est strictement prohibée et constitue une violation grave du droit à la vie privée.

La CNPD recommande également de réévaluer régulièrement la nécessité et la proportionnalité des dispositifs en place, et de documenter toute décision relative à la surveillance.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
 - Article [L.261-1](#) : Protection de la vie privée au travail, consultation de la délégation du personnel, information des salariés.
 - Article [L.261-2](#) : Modalités de mise en œuvre des dispositifs de surveillance.
 - Article [L.261-3](#) : Encadrement de la collecte et du traitement des données à caractère personnel.
- **Loi modifiée du 1er août 2018** portant organisation de la CNPD et mise en œuvre du RGPD.
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)**, notamment articles 5 (principes), 6 (licéité), 13 (information), 35 (AIPD).
- **Recommandations et lignes directrices de la CNPD** (consultables sur le site officiel de la CNPD).

L'absence d'information préalable des salariés, le non-respect du principe de proportionnalité ou la mise en œuvre d'une surveillance non justifiée exposent l'employeur à des sanctions administratives de la CNPD et à la nullité des preuves collectées dans le cadre d'un litige.

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.