

L'Inspection du travail peut-elle exiger la désactivation d'un outil de surveillance en entreprise ?

Réponse courte

L'**Inspection du travail et des mines (ITM)** peut exiger la **désactivation immédiate** d'un outil de surveillance non conforme aux articles [L.261-1](#) et [L.414-9](#) du Code du travail, en complément des [sanctions encourues pour surveillance illégale](#). Elle dispose de pouvoirs d'enquête (loi modifiée du 21 décembre 2007), peut adresser une **mise en demeure** écrite et infliger des amendes administratives en cas de non-respect dans le délai imparti.

L'[ITM](#) intervient à la suite d'une plainte, d'un signalement ou d'office. Elle vérifie la licéité, la proportionnalité, l'information des salariés et la consultation de la délégation. La [CNPD](#) reste [compétente](#) pour les aspects de protection des données. La traçabilité des démarches obligatoires (AIPD, registre, procès-verbaux) conditionne la défense de l'employeur en cas de contrôle.

Définition

L'**Inspection du travail et des mines (ITM)** est l'autorité administrative chargée de contrôler l'application du Code du travail luxembourgeois, de la sécurité au travail et du respect des droits des salariés. Elle dispose d'un pouvoir d'enquête, d'injonction et de sanction.

Les **outils de surveillance** désignent tout dispositif technique permettant de contrôler ou enregistrer l'activité des salariés : vidéosurveillance, géolocalisation, contrôle des accès, surveillance informatique, biométrie. Leur mise en œuvre est encadrée par les articles [L.261-1](#) et [L.414-9](#) du Code du travail.

Questions fréquentes

Comment l'ITM est-elle saisie d'un dispositif de surveillance illicite ?

L'ITM intervient à la suite d'une plainte, d'un signalement ou d'office. Elle peut effectuer des visites inopinées avec accès libre aux locaux et documents, et vérifie la licéité, la proportionnalité et la consultation de la délégation.

L'Inspection du travail peut-elle exiger la désactivation d'un outil de surveillance ?

Oui, l'ITM peut exiger la désactivation immédiate d'un outil non conforme aux articles [L.261-1](#) et [L.414-9](#) du Code du travail. Elle dispose de pouvoirs d'enquête (loi modifiée du 21 décembre 2007), d'injonction et de sanction administrative.

Quelle est la différence entre la compétence de l'ITM et celle de la CNPD ?

L'ITM contrôle l'application du Code du travail (articles [L.261-1](#) et [L.414-9](#)). La CNPD est compétente pour les aspects de protection des données (RGPD et loi du 1er août 2018). Les deux autorités coopèrent en cas de manquement transversal.

Quelles sanctions pénales l'ITM peut-elle déclencher pour surveillance illicite ?

L'ITM peut saisir le procureur d'État en application de l'article [L.261-2](#) du Code du travail. Les sanctions pénales prévues sont de 8 jours à 1 an d'emprisonnement et 251 € à 125 000 € d'amende.

Quels documents l'employeur doit-il pouvoir présenter en cas de contrôle ITM ?

L'employeur doit présenter l'AIPD, le registre des traitements, les procès-verbaux de consultation de la délégation et les notices d'information. La traçabilité de ces démarches conditionne sa défense en cas de contrôle.

Un employeur peut-il contester une mise en demeure de l'ITM ?

Oui, un recours est possible devant le tribunal administratif, mais il n'a pas d'effet suspensif automatique. La mise en demeure écrite et motivée doit fixer un délai de mise en conformité que l'employeur doit respecter.

Conditions d'exercice

L'ITM peut intervenir d'office ou sur plainte ; le contrôle peut être inopiné et porte aussi bien sur la conformité formelle (consultation, information) que sur la proportionnalité du dispositif.

Condition	Exigence
Compétence ITM	Contrôle des articles L.261-1 et L.414-9 du Code du travail
Compétence CNPD	Aspects de protection des données (RGPD, loi du 1er août 2018)
Pouvoir d'enquête	Visite inopinée, accès aux locaux et documents
Mise en demeure	Écrite, motivée, avec délai de mise en conformité
Sanction	Amende administrative en cas de non-respect
Recours	Possible, sans effet suspensif automatique

Modalités pratiques

La désactivation peut être ordonnée immédiatement si la non-conformité est manifeste ; à défaut de mise en conformité, l'ITM peut saisir le procureur d'État en application de l'article [L.261-2](#) du Code du travail.

Démarche	Précision
Visite de l'ITM	Inopinée ou programmée, accès libre aux locaux et documents
Constat d'irrégularité	Procès-verbal détaillé des manquements
Mise en demeure	Délai de mise en conformité ou de désactivation
Coopération avec la CNPD	Articulation pour les aspects RGPD
Production des documents	AIPD, registre, procès-verbaux, notices d'information
Recours	Devant le tribunal administratif, sans effet suspensif
Sanction pénale	Saisine du procureur d'État (article L.261-2)

Pratiques et recommandations

Anticiper les contrôles en tenant à jour le dossier de conformité (AIPD, registre, procès-verbaux).

Coopérer activement avec l'ITM en présentant les documents demandés sans délai.

Documenter la consultation de la délégation et l'information individuelle des salariés.

Réagir rapidement à toute mise en demeure pour éviter l'aggravation des sanctions.

Articuler la défense avec le DPO pour les aspects relevant simultanément de la CNPD.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Traitement de données pour surveillance des salariés
Art. <u>L.261-2</u> du Code du travail	Sanctions pénales (8 jours à 1 an, 251 € à 125 000 €)
Art. <u>L.414-9</u> du Code du travail	Consultation/co-décision de la délégation du personnel
Loi modifiée du 21 décembre 2007	Organisation et pouvoirs de l' <u>ITM</u>
Loi modifiée du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Articles 5, 6, 35, 58, 83

L'ITM peut ordonner la désactivation immédiate d'un outil non conforme, y compris sans plainte préalable. Le défaut de coopération peut aggraver les sanctions et conduire à un signalement au procureur d'État pour application des sanctions pénales de l'article L.261-2.

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.