

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

Réponse courte

Oui, l'Inspection du travail et des mines (**ITM**) peut exiger la désactivation immédiate d'un outil de surveillance en entreprise au Luxembourg si celui-ci ne respecte pas les conditions légales de licéité, de proportionnalité, d'information des salariés, de consultation de la délégation du personnel ou de conformité avec la CNPD.

En cas de manquement constaté, l'**ITM** adresse une mise en demeure écrite à l'employeur, qui doit alors désactiver le dispositif dans le délai imparti, sous peine de sanctions administratives et pénales. Cette exigence peut intervenir même sans plainte formelle d'un salarié, à l'initiative de l'**ITM** ou à la suite d'un contrôle.

Définition

L'Inspection du travail et des mines (**ITM**) est l'autorité administrative compétente pour contrôler l'application des dispositions du Code du travail luxembourgeois, notamment en matière de protection des salariés et de respect de leurs droits fondamentaux. Les outils de surveillance en entreprise désignent tout dispositif technique permettant de contrôler, enregistrer ou surveiller l'activité des salariés, tels que la vidéosurveillance, la géolocalisation, le contrôle des accès ou la surveillance informatique.

La mise en place de tels dispositifs est strictement encadrée par la législation luxembourgeoise, qui impose des conditions de licéité, de proportionnalité et de transparence, ainsi que le respect de la vie privée et de la dignité des salariés. Toute collecte ou traitement de données à caractère personnel dans ce contexte doit également respecter la loi du 1er août 2018 et le RGPD.

Conditions d'exercice

L'**ITM** dispose d'un pouvoir de contrôle et d'enquête sur les lieux de travail, conformément à la loi modifiée du 4 avril 1974 et au Code du travail. Elle peut intervenir à la suite d'une plainte, d'un signalement, d'un contrôle inopiné ou de sa propre initiative, afin de vérifier la conformité des dispositifs de surveillance avec la législation en vigueur.

L'**ITM** examine notamment :

- La licéité et la finalité du dispositif de surveillance
- La proportionnalité des moyens mis en œuvre au regard de l'objectif poursuivi
- L'information préalable et claire des salariés
- La consultation obligatoire de la délégation du personnel (articles [L.414-9](#) et [L.261-1](#) du Code du travail)
- Le respect des formalités auprès de la CNPD pour tout traitement de données à caractère personnel
- L'absence de discrimination ou d'atteinte injustifiée à la vie privée

Si l'un de ces critères n'est pas respecté, l'ITM est habilitée à exiger la suspension ou la désactivation immédiate du dispositif concerné.

Modalités pratiques

En cas de constat d'irrégularité, l'ITM adresse à l'employeur une mise en demeure écrite précisant les manquements relevés et ordonnant la désactivation du dispositif de surveillance. L'employeur doit se conformer à cette injonction dans le délai imparti, sous peine de sanctions administratives et pénales prévues par le Code du travail.

L'ITM peut également procéder à la saisie du matériel ou à la fermeture temporaire de l'installation litigieuse, si la situation l'exige. L'employeur a la possibilité de présenter ses observations, de solliciter un recours gracieux ou de former un recours juridictionnel contre la décision de l'ITM, mais ce recours n'a pas d'effet suspensif automatique.

La traçabilité des démarches, la documentation des consultations et la preuve de l'information des salariés sont essentielles pour démontrer la conformité en cas de contrôle.

Pratiques et recommandations

Avant toute mise en place d'un outil de surveillance, l'employeur doit :

- Consulter la délégation du personnel et recueillir son avis motivé
- Informer individuellement et par écrit les salariés sur la finalité, la portée et les modalités du dispositif
- Réaliser une analyse d'impact sur la vie privée (DPIA) si le traitement est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes concernées
- Effectuer les déclarations ou demandes d'autorisation requises auprès de la CNPD
- Limiter la surveillance aux finalités strictement nécessaires à la gestion de l'entreprise et respecter le principe de minimisation des données

Il est recommandé de documenter l'ensemble des démarches, de garantir l'égalité de traitement entre les salariés et d'assurer un encadrement humain des dispositifs automatisés. En cas de contrôle de l'ITM, la coopération, la transparence et la réactivité sont essentielles pour éviter des mesures coercitives. Toute persistance dans l'illégalité expose l'employeur à des sanctions aggravées.

Cadre juridique

- Code du travail, articles [L.261-1](#) à [L.261-4](#) (surveillance sur le lieu de travail), [L.414-9](#) (consultation de la délégation du personnel), [L.211-6](#) (égalité de traitement)
- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), applicable au Luxembourg
- Loi modifiée du 4 avril 1974 portant création de l'Inspection du travail et des mines, articles 13 à 16 (pouvoirs de contrôle et de sanction)
- Décisions et lignes directrices de la CNPD applicables aux dispositifs de surveillance
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg, notamment arrêts du 12 juillet 2022 (n° 47/22) et du 18 janvier 2023 (n° 5/23)

L'[ITM](#) peut exiger la désactivation immédiate d'un outil de surveillance non conforme, même en l'absence de plainte formelle d'un salarié. Il est impératif d'anticiper tout contrôle en vérifiant la conformité de chaque dispositif avant sa mise en œuvre, et de garantir la traçabilité de toutes les démarches obligatoires.

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.