Une convention collective peut-elle prévoir des dispositifs de surveillance des salariés ?

Réponse courte

Une convention collective de travail (CCT) peut prévoir et encadrer des dispositifs de surveillance, à condition de respecter les règles légales impératives : finalité légitime, proportionnalité, information préalable et conformité RGPD. La CCT peut **autoriser** des modalités spécifiques, en préciser le cadre négocié et offrir des garanties supplémentaires aux salariés, mais elle ne peut **jamais** déroger à la loi dans un sens défavorable.

La présence d'une clause conventionnelle ne dispense pas de la consultation de la délégation du personnel (article L.414-9 dès 150 salariés) ni de l'**AIPD** si le traitement présente un risque élevé. Toute clause autorisant une surveillance permanente, généralisée ou disproportionnée est réputée non écrite, et l'employeur reste responsable de la conformité concrète du dispositif.

Définition

Une CCT est un accord conclu entre organisations syndicales représentatives et employeur ou groupement d'employeurs, qui fixe des règles régissant la relation de travail dans un secteur ou une entreprise. Elle peut comporter des clauses encadrant les dispositifs de **surveillance technologique** des salariés (vidéosurveillance, géolocalisation, contrôle informatique).

La fonction de la CCT en matière de surveillance est essentiellement **encadrante** : elle précise et améliore les garanties légales, sans pouvoir contredire les dispositions impératives du Code du travail, du RGPD et de la loi modifiée du 1er août 2018.

Questions fréquentes

La présence d'une clause CCT dispense-t-elle de la consultation de la délégation ?

Non, la consultation de la délégation du personnel reste obligatoire (article L.414-9) avant chaque déploiement concret, ainsi que l'AIPD si le traitement présente un risque élevé (article 35 RGPD).

Quelles garanties supplémentaires une CCT peut-elle offrir aux salariés ?

La CCT peut introduire des procédures renforcées, des durées de conservation plus courtes, un contrôle paritaire, une commission de suivi, un bilan annuel de mise en œuvre et des droits d'accès améliorés.

Quels articles encadrent les CCT sur la surveillance au Luxembourg ?

Les articles L.162-12 et suivants régissent les CCT. Elles doivent respecter L.261-1 (traitement de données), L.414-9 (consultation), la loi du 1er août 2018 et les articles 5, 6, 13, 35 du RGPD.

Une clause CCT protège-t-elle l'employeur en cas de contrôle CNPD ?

Non, la CCT ne protège pas l'employeur. La conformité concrète du dispositif déployé reste sous sa responsabilité. Les sanctions RGPD et pénales (L.261-2) s'appliquent indépendamment du contenu de la CCT.

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

Une clause de CCT autorisant la surveillance permanente est-elle valable ?

Non, toute clause autorisant une surveillance permanente, généralisée ou disproportionnée est réputée non écrite. La CCT ne peut autoriser ce que la loi interdit, comme la captation des zones de vie privée.

Une convention collective peut-elle prévoir des dispositifs de surveillance des salariés ?

Oui, une CCT peut prévoir et encadrer des dispositifs de surveillance, à condition de respecter finalité légitime, proportionnalité, information préalable et conformité RGPD. Elle ne peut jamais déroger défavorablement à la loi.

Conditions d’exercice

La CCT peut introduire des garanties supplémentaires (procédure renforcée, durée plus courte, contrôle paritaire) mais ne peut jamais autoriser ce que la loi interdit, comme la surveillance permanente du poste ou la captation des zones de vie privée.

Condition	Exigence
Conformité légale	La CCT respecte les articles L.261-1, L.414-9 et le RGPD
Précision	Finalité, dispositifs visés, modalités, durée et destinataires explicitement définis
Proportionnalité	Pas d'autorisation de surveillance généralisée ou intrusive
Garanties pour les salariés	Droits d'accès, voies de recours, contrôle paritaire éventuel
Procédure de modification	Toute évolution requiert une nouvelle négociation et information

Modalités pratiques

L'existence d'une clause conventionnelle ne dispense ni de l'AIPD (article 35 RGPD) ni de l'information individuelle de chaque salarié concerné par le dispositif déployé.

Démarche	Précision
Négociation paritaire	Inclusion de la clause dans la CCT lors de la négociation collective
Consultation de la délégation	Maintenue (article L.414-9) avant chaque déploiement concret
AIPD	Obligatoire si risque élevé pour les salariés (article 35 RGPD)
Information individuelle	Notice écrite remise à chaque salarié avant la mise en service
Registre des traitements	Description du dispositif et référence à la clause de la CCT
Suivi paritaire	Commission paritaire de suivi recommandée
Révision périodique	Bilan annuel de la mise en œuvre et de la pertinence du dispositif

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

Pratiques et recommandations

Négocier précisément le périmètre et la finalité de chaque dispositif, en évitant les clauses générales ou ambiguës.

Renforcer par la CCT les garanties offertes aux salariés (procédure d'accès, durée réduite, contrôle paritaire).

Articuler la clause conventionnelle avec la charte informatique et les notices individuelles.

Documenter le procès-verbal de négociation et les engagements de l'employeur.

Réexaminer annuellement avec les partenaires sociaux la pertinence et la conformité du dispositif.

Saisir la CNPD pour avis en cas de doute sur la conformité d'une clause conventionnelle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.261-1 du Code du travail	Traitement de données pour surveillance des salariés (loi du 1er août 2018)
Art. L.261-2 du Code du travail	Sanctions pénales en cas de violation
Art. L.414-9 du Code du travail	Co-décision de la délégation du personnel pour les installations de contrôle
Art. L.162-12 et suivants du Code du travail	Régime des conventions collectives de travail
Loi modifiée du 1er août 2018	Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
Art. 5, 6, 13, 35 du RGPD	Principes, licéité, information, AIPD

Une clause conventionnelle qui contredit la loi est réputée non écrite ; le salarié peut s'en prévaloir devant le tribunal du travail. La CCT ne protège pas l'employeur en cas de contrôle CNPD : la conformité concrète du dispositif déployé reste la sienne. Les sanctions RGPD et pénales (L.261-2) s'appliquent indépendamment du contenu de la CCT.

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.