Quelles pratiques de surveillance sont considérées comme abusives par la CNPD ?

Réponse courte

La CNPD qualifie d'abusives toutes les pratiques de surveillance qui dépassent la **finalité déclarée**, les principes de **proportionnalité** et de **minimisation**, ou qui violent les droits fondamentaux des salariés. En pratique, la surveillance permanente du poste, la **fishing expedition** dans les courriels professionnels et l'**accès aux données privées** sans procédure encadrée figurent en tête des manquements sanctionnés.

Sont également abusifs : la conservation des images au-delà de **30 jours** sans justification, la collecte de **données sensibles** sans base légale (article 9 RGPD), l'absence d'**AIPD** pour les traitements à risque élevé, la non-consultation de la délégation et le défaut d'information individuelle. Ces manquements exposent à des sanctions allant jusqu'à 20 millions € ou 4 % du chiffre d'affaires mondial.

Définition

Une **pratique abusive** au sens de la CNPD désigne tout traitement de données issu d'un dispositif de surveillance qui ne respecte pas les principes du RGPD (licéité, loyauté, transparence, minimisation, limitation des finalités, sécurité) ou qui porte atteinte de manière disproportionnée à la vie privée des salariés.

L'abus peut résulter de la **conception** du dispositif (finalité indéterminée, surveillance généralisée), de sa **mise en œuvre** (absence d'information, accès non encadré) ou de son **exploitation** (utilisation à des fins disciplinaires non prévues, conservation excessive).

Questions fréquentes

La fishing expedition dans les courriels est-elle autorisée ?

Non, l'inspection de courriels sans soupçon précis ni cadre procédural est qualifiée d'abusive par la CNPD. L'accès aux dossiers ou messageries marqués personnels est également prohibé sauf motif grave et procédure documentée.

Le détournement de finalité d'un dispositif de surveillance est-il sanctionnable ?

Oui, l'usage des données pour un objectif autre que celui déclaré constitue un abus sanctionnable. La finalité initiale doit être respectée ; toute extension nécessite une nouvelle base légale et une information préalable.

Quelle est la durée maximale de conservation des images de vidéosurveillance ?

Au-delà de 30 jours sans justification documentée, la conservation est qualifiée d'excessive et sanctionnable. La durée doit être strictement proportionnée à la finalité avec une justification écrite pour toute exception.

Quelles pratiques de surveillance sont considérées comme abusives par la CNPD ?

La CNPD qualifie d'abusive toute pratique dépassant la finalité déclarée ou violant les principes de proportionnalité et minimisation : surveillance permanente, fishing expedition dans les courriels, accès aux données privées sans procédure encadrée.

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

Quelles sanctions cumulatives en cas de surveillance abusive ?

Cumul possible : amende administrative RGPD jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial, sanctions pénales de l'article L.261-2 (8 jours à 1 an, 251 € à 125 000 €), irrecevabilité des preuves et nullité des sanctions disciplinaires.

Une décision disciplinaire peut-elle reposer uniquement sur un dispositif de surveillance automatisé ?

Non, l'article 22 RGPD interdit qu'une décision automatisée seule produise des effets disciplinaires. Une intervention humaine effective est obligatoire avant toute sanction fondée sur des données issues d'un dispositif de surveillance.

Conditions d’exercice

La CNPD considère comme abusive la surveillance permanente du poste de travail, même justifiée par la sécurité, et exige toujours la démonstration qu'aucun moyen moins intrusif n'est disponible.

Condition	Pratique abusive
Surveillance permanente	Caméra en continu sur un poste, monitoring keyboard, capture d'écran systématique
Fishing expedition	Inspection de courriels sans soupçon précis ni cadre procédural
Données privées	Accès aux dossiers ou messageries marquées "personnel"
Données sensibles	Collecte santé, opinions, syndicale, biométrie sans base article 9 RGPD
Conservation excessive	Au-delà de 30 jours pour images sans justification documentée

Modalités pratiques

L'absence d'AIPD préalable pour un dispositif à risque élevé est une infraction autonome sanctionnable indépendamment du caractère licite ou non du traitement.

Démarche défaillante	Conséquence
Absence d'AIPD	Sanction RGPD jusqu'à 10 M€ ou 2 % CA (article 35 et 83 RGPD)
Pas de consultation délégation	Procédure illicite, preuves irrecevables (L.414-9)
Information collective ou individuelle absente	Violation des articles 12-13 RGPD, sanction administrative
Pas de registre des traitements	Manquement à l'accountability (article 30 RGPD)
Sous-traitant non encadré	Responsabilité du donneur d'ordre engagée (article 28 RGPD)
Décision automatisée seule	Article 22 RGPD : intervention humaine obligatoire
Détournement de finalité	Usage des données pour un autre objectif que celui déclaré

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

Pratiques et recommandations

Justifier chaque caméra ou outil de monitoring individuellement par une finalité écrite et concrète.

Limiter dans le temps et l'espace tout dispositif de surveillance, en privilégiant les mesures ciblées et ponctuelles.

Exclure systématiquement les zones de vie privée et les espaces marqués comme personnels par le salarié.

Documenter la démonstration que des moyens moins intrusifs ont été examinés et écartés.

Auditer annuellement la pertinence des dispositifs en place avec la délégation et le DPO.

Saisir la CNPD pour avis préalable en cas de doute sur la conformité d'un dispositif.

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
Loi modifiée du 1er août 2018	Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
Art. 5, 6, 9, 22, 28, 30, 35, 83 du RGPD	Principes, données sensibles, sous-traitance, AIPD, sanctions
Lignes directrices CNPD	Vidéosurveillance et cybersurveillance sur le lieu de travail

Les sanctions cumulent l'amende administrative RGPD (jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial), les sanctions pénales de l'article L.261-2 (8 jours à 1 an d'emprisonnement et amende de 251 € à 125 000 €), l'irrecevabilité des preuves et l'inopposabilité des sanctions disciplinaires fondées sur ces preuves. La CNPD privilégie la régularisation lorsque l'employeur coopère de bonne foi.

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.