Le salarié doit-il être informé de ses droits en cas de surveillance sur le lieu de travail ?

Réponse courte

L'**information individuelle et préalable** du salarié est obligatoire avant la mise en œuvre de tout dispositif de surveillance, en application de l'**article 13 du RGPD** et de l'article L.261-1 du Code du travail. La notice doit préciser la finalité, les données traitées, la durée de conservation, les destinataires, les droits des salariés face à la surveillance (accès, rectification, opposition, effacement) et l'identité du responsable de traitement.

L'information doit être délivrée **avant** le déploiement du dispositif, par écrit et de manière compréhensible. Toute modification substantielle requiert une nouvelle notification. À défaut, les preuves recueillies sont **irrecevables** en justice et l'employeur s'expose à des sanctions RGPD (jusqu'à 20 millions € ou 4 % du chiffre d'affaires mondial) cumulées avec les sanctions pénales de l'article L.261-2.

Définition

L'**information préalable** est l'obligation faite au responsable de traitement de communiquer au salarié, dans un langage clair et accessible, l'ensemble des informations énumérées par l'article 13 du RGPD avant que ses données ne soient collectées via un dispositif de surveillance.

Cette obligation est cumulative avec l'information collective de la délégation du personnel et n'en constitue pas un substitut : chaque salarié dispose d'un **droit individuel à l'information** sur le traitement de ses propres données.

Questions fréquentes

Dans quelle langue doit être rédigée la notice d'information sur la surveillance ?

La notice doit être rédigée dans une langue compréhensible : français, allemand ou luxembourgeois selon les usages de l'entreprise. Le langage doit être clair et accessible, conformément à l'article 12 du RGPD.

Faut-il renouveler l'information en cas de modification du dispositif de surveillance ?

Oui, toute modification substantielle (finalité, durée, destinataires) requiert une nouvelle notification individuelle. L'employeur doit conserver la preuve de la remise au dossier du salarié pour toute la durée du dispositif.

L'affichage générique suffit-il à informer les salariés d'un contrôle ?

Non, l'affichage générique ne suffit pas. La notice individuelle écrite, datée et remise contre accusé de réception est la seule preuve admissible en cas de contrôle CNPD ou de litige avec le salarié.

Le salarié doit-il être informé de ses droits en cas de surveillance au travail ?

Oui, l'information individuelle et préalable est obligatoire avant tout dispositif de surveillance (article 13 RGPD et article L.261-1 du Code du travail). La notice doit préciser finalité, données, durée, destinataires, droits et identité du responsable de traitement.

Quelles sanctions en cas d'absence d'information préalable du salarié ?

Les preuves recueillies sont irrecevables, quelle que soit la gravité des faits. L'employeur s'expose à des sanctions RGPD jusqu'à 20 millions € ou 4 % du chiffre d'affaires mondial, cumulées avec les sanctions pénales de l'article L.261-2.

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

Quels droits du salarié doivent être mentionnés dans la notice d'information ?

La notice doit détailler les droits d'accès, rectification, opposition, effacement, limitation et portabilité (articles 15 à 22 RGPD), avec la procédure d'exercice et un point de contact (DPO ou RH) clairement identifié.

Conditions d’exercice

L'information par voie d'affichage générique ne suffit pas : la notice individuelle écrite, datée et remise contre accusé de réception, est la seule preuve admissible en cas de contrôle ou de litige.

Condition	Exigence
Caractère préalable	Information remise avant la mise en œuvre du dispositif
Forme écrite	Notice individuelle datée, remise contre signature ou accusé électronique
Contenu complet	Mentions de l'article 13 RGPD : finalité, base, durée, destinataires, droits
Langue compréhensible	Français, allemand ou luxembourgeois selon les usages de l'entreprise
Mise à jour	Nouvelle information à chaque modification substantielle du dispositif

Modalités pratiques

L'employeur doit conserver la preuve de la remise (signature, accusé électronique) pour démontrer la conformité en cas de contrôle CNPD ou de contestation par le salarié.

Démarche	Précision
Notice individuelle	Document écrit remis avant mise en service, articles 13-14 RGPD
Affichage collectif	Pictogramme aux entrées des zones surveillées (vidéosurveillance)
Mention dans le contrat	Clause renvoyant à la charte informatique et aux notices
Charte informatique	Document détaillé sur tous les dispositifs de cybersurveillance
Information renouvelée	À chaque modification substantielle (finalité, durée, destinataires)
Preuve de remise	Signature, accusé de réception ou registre de diffusion
Droits accessibles	Procédure simple pour l'exercice des droits article 15-22 RGPD

Pratiques et recommandations

Rédiger une notice par dispositif, en évitant les formulations génériques ou copiées d'autres entreprises.

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

Détailler chaque droit du salarié, en particulier le droit d'accès aux données collectées (accès, rectification, opposition, effacement, limitation, portabilité) avec la procédure d'exercice.

Conserver la preuve de remise individuelle au dossier du salarié pour toute la durée du dispositif.

Mettre à jour la notice à chaque évolution substantielle et notifier individuellement chaque salarié concerné.

Désigner un point de contact (DPO ou RH) pour les demandes d'accès et de précisions.

Auditer annuellement la complétude et la conformité des notices avec la délégation du personnel.

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. 12, 13, 14 du RGPD	Information du salarié sur le traitement de ses données
Art. 15 à 22 du RGPD	Droits d'accès, rectification, opposition, effacement, limitation, portabilité

L'absence d'information préalable rend la preuve irrecevable, quelle que soit la gravité des faits constatés. L'employeur ne peut invoquer l'urgence pour justifier le défaut d'information : la préparation du dispositif inclut nécessairement la phase d'information. La sanction RGPD peut être prononcée même en l'absence de préjudice avéré pour le salarié.

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.