Un plan de surveillance peut-il être modifié unilatéralement par l'employeur ?

Réponse courte

Non : aucun plan de surveillance ne peut être modifié unilatéralement par l'employeur. Toute évolution substantielle (extension du périmètre, nouvelle finalité, changement technique, allongement de la durée) impose une nouvelle consultation de la délégation du personnel (article L.414-9), une **information préalable** des salariés et la mise à jour de l'analyse d'impact sur la protection des données et du registre des traitements.

L'absence de **renégociation** rend la modification illicite, les preuves issues du dispositif modifié sont **irrecevables** et l'employeur s'expose aux sanctions administratives RGPD (jusqu'à 20 millions € ou 4 % du chiffre d'affaires mondial) et pénales de l'article L.261-2. Une simple mise à jour technique sans changement de finalité ni de périmètre échappe à cette obligation, mais doit être documentée.

Définition

Le **plan de surveillance** est l'ensemble formalisé des dispositifs techniques et organisationnels par lesquels l'employeur contrôle l'activité des salariés : vidéosurveillance, géolocalisation, cybersurveillance, contrôle d'accès. Il fait l'objet d'une description détaillée dans le **registre des traitements**.

Toute **modification substantielle** réactive l'ensemble des obligations préalables : consultation de la délégation, information individuelle, AIPD si le risque évolue, mise à jour du registre. La modification unilatérale sans ces étapes est dépourvue de fondement légal.

Questions fréquentes

Faut-il mettre à jour l'AIPD à chaque modification du dispositif ?

Oui, l'AIPD doit être réévaluée à chaque modification (article 35 RGPD), accompagnée de la mise à jour du registre des traitements (article 30) et d'une nouvelle notice individuelle remise aux salariés concernés.

L'urgence opérationnelle justifie-t-elle une modification sans consultation ?

Non, l'employeur ne peut justifier une modification unilatérale par l'urgence ou la nécessité opérationnelle. La procédure de consultation et d'information doit être respectée préalablement, sauf hypothèse exceptionnelle dûment documentée.

Qu'est-ce qu'une modification substantielle d'un plan de surveillance ?

Il s'agit d'une nouvelle finalité, d'une extension du périmètre (nouvelles caméras), d'un allongement de la durée de conservation, d'un changement technique vers une technologie plus intrusive (IA, biométrie) ou de l'ajout de nouveaux destinataires.

Quelles sanctions risque l'employeur en cas de modification non autorisée ?

Sanctions RGPD jusqu'à 20 millions € ou 4 % du CA mondial, sanctions pénales de l'article L.261-2 (8 jours à 1 an d'emprisonnement, 251 € à 125 000 €) et irrecevabilité des preuves issues du dispositif modifié irrégulièrement.

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

Un employeur peut-il modifier seul son dispositif de vidéosurveillance déjà en place ?

Non, aucun plan de surveillance ne peut être modifié unilatéralement. Toute évolution substantielle impose une nouvelle consultation de la délégation (L.414-9), une information préalable des salariés et la mise à jour de l'AIPD et du registre des traitements.

Un simple remplacement de caméra défectueuse exige-t-il une nouvelle consultation ?

Non, une simple mise à jour technique sans changement de finalité ni de périmètre échappe à l'obligation de consultation, mais doit être documentée. Le remplacement matériel à l'identique relève de la simple maintenance documentée.

Une régularisation a posteriori suffit-elle après une modification illicite ?

Non, la régularisation a posteriori ne purge pas la violation initiale. Les preuves recueillies entre la modification et la régularisation restent inopposables, et l'employeur perd le bénéfice de l'autorisation initiale.

Conditions d’exercice

La distinction entre modification substantielle et simple mise à jour technique est essentielle : extension du périmètre ou nouvelle finalité = nouvelle procédure complète ; remplacement matériel à l'identique = simple mise à jour documentée.

Condition	Modification substantielle
Nouvelle finalité	Ajout d'un objectif non prévu (ex. évaluation de productivité ajoutée à la sécurité)
Extension du périmètre	Nouvelles caméras, nouveaux postes monitorés, nouveaux salariés concernés
Allongement de la durée	Conservation portée de 8 à 30 jours, par exemple
Changement technique	Passage à une technologie plus intrusive (IA, biométrie)
Nouveaux destinataires	Ajout d'un sous-traitant ou d'une catégorie d'utilisateurs

Modalités pratiques

L'employeur ne peut justifier une modification unilatérale par l'urgence ou la nécessité opérationnelle : la procédure de consultation et d'information doit être respectée préalablement, sauf hypothèse exceptionnelle dûment documentée.

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

Démarche	Précision
Consultation de la délégation	Article L.414-9 préalable, procès-verbal conservé
Mise à jour de l'AIPD	Réévaluation des risques (article 35 RGPD)
Information individuelle	Nouvelle notice écrite remise avant la modification
Mise à jour du registre	Article 30 RGPD : nouvelle description du traitement
Avenant à la charte	Mise à jour de la charte informatique si concernée
Procès-verbal de modification	Trace écrite de la décision et de la justification
Information de l'ITM	À défaut de délégation, information de l'Inspection du travail

Pratiques et recommandations

Distinguer clairement les modifications substantielles (procédure complète) des simples mises à jour techniques (documentation seule).

Anticiper les modifications par une consultation amont de la délégation pour faciliter l'acceptation.

Documenter la justification de chaque modification (besoin opérationnel, retour d'expérience, évolution réglementaire).

Mettre à jour systématiquement l'AIPD, le registre des traitements et les notices individuelles à chaque modification.

Conserver la trace de la consultation et de l'information préalable pour démontrer la conformité.

Saisir la CNPD pour avis en cas de doute sur la qualification de la modification.

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

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, 13, 14, 30, 35 du RGPD	Principes, information, registre, AIPD
Lignes directrices CNPD	Surveillance sur le lieu de travail

La modification unilatérale fait perdre à l'employeur le bénéfice de l'autorisation initiale : le dispositif modifié est considéré comme un nouveau traitement non régulièrement déployé. Les sanctions cumulent l'amende RGPD, la sanction pénale L.261-2 et l'irrecevabilité des preuves. La régularisation a posteriori ne purge pas la violation initiale et les preuves recueillies entre la modification et la régularisation restent inopposables.

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.