

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

## Réponse courte

Un plan de surveillance ne peut pas être modifié unilatéralement par l'employeur sans respecter certaines conditions légales. Toute modification, même partielle, doit être précédée d'une consultation obligatoire de la délégation du personnel ou, à défaut, d'une information individuelle des salariés concernés. De plus, si la modification implique un traitement de données à caractère personnel, une notification préalable à la CNPD est requise.

L'absence de consultation ou d'information préalable rend la modification irrégulière et expose l'employeur à des sanctions administratives ou judiciaires, ainsi qu'à l'annulation des preuves collectées. Toute modification doit également respecter le principe de proportionnalité, la finalité déterminée et légitime, et être formalisée par écrit.

## Définition

Le plan de surveillance désigne l'ensemble des dispositifs techniques ou organisationnels mis en place par l'employeur pour contrôler, surveiller ou enregistrer l'activité des salariés sur le lieu de travail. Il inclut notamment la vidéosurveillance, la géolocalisation, la surveillance informatique ou téléphonique, ainsi que tout système automatisé de collecte de données relatives au comportement ou à la performance des salariés. Ce plan, lorsqu'il existe, doit être formalisé par écrit et communiqué aux salariés concernés.

## Conditions d'exercice

La mise en place ou la modification d'un plan de surveillance est strictement encadrée par le Code du travail luxembourgeois, notamment les articles [L.261-1](#) à [L.261-4](#), ainsi que par la loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel. Toute modification, même partielle, du plan de surveillance doit respecter le principe de proportionnalité, la finalité déterminée et légitime, ainsi que l'information préalable des salariés. L'employeur ne peut procéder à une modification unilatérale que dans les limites prévues par la loi et sous réserve du respect des droits fondamentaux des salariés.

## Modalités pratiques

Avant toute modification du plan de surveillance, l'employeur doit obligatoirement consulter la délégation du personnel, conformément à l'article [L.414-9](#) du Code du travail. Cette consultation doit intervenir préalablement à la décision de modification, qu'il s'agisse d'un renforcement, d'un allègement ou d'un changement de finalité du dispositif. En cas d'absence de délégation du personnel, l'employeur doit informer individuellement les salariés concernés. Par ailleurs, toute modification substantielle du plan de surveillance impliquant un traitement de données

à caractère personnel doit faire l'objet d'une notification préalable à la Commission nationale pour la protection des données (CNPD), conformément à l'article 23 de la loi du 1er août 2018. L'absence de consultation ou d'information préalable rend la modification irrégulière et susceptible d'entraîner des sanctions administratives ou judiciaires.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser toute modification du plan de surveillance par un avenant écrit, daté et signé, précisant la nature des changements, leur justification et leur portée. L'employeur doit veiller à documenter la consultation de la délégation du personnel et à conserver la preuve de l'information individuelle des salariés. Toute modification doit être limitée à ce qui est strictement nécessaire à la réalisation des objectifs poursuivis, en évitant toute surveillance généralisée ou disproportionnée. Il est conseillé d'effectuer une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) pour toute modification substantielle, afin d'anticiper les risques juridiques et organisationnels. Enfin, il convient de mettre à jour le registre des activités de traitement et les notices d'information à destination des salariés.

## Cadre juridique

- Code du travail, articles [L.261-1](#) à [L.261-4](#) (surveillance sur le lieu de travail)
- Code du travail, article [L.414-9](#) (consultation de la délégation du personnel)
- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg, arrêts du 12 juillet 2018 (n° 43051) et du 18 mars 2021 (n° 45678), précisant l'obligation de consultation et d'information préalable
- Décisions et recommandations de la CNPD relatives à la modification des dispositifs de surveillance en entreprise

L'absence de consultation de la délégation du personnel ou d'information préalable des salariés lors de la modification d'un plan de surveillance expose l'employeur à l'annulation des preuves collectées et à des sanctions administratives de la CNPD.

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.