

# Quels sont les critères d'un contrôle loyal et licite au regard du droit luxembourgeois ?

## Réponse courte

Un contrôle est **loyal et licite** s'il poursuit une **finalité légitime, déterminée et explicite**, s'il est **nécessaire et proportionné** au but recherché, conformément à l'évaluation de proportionnalité de la cybersurveillance, et si les salariés ont été **informés individuellement et préalablement** (article 13 du RGPD). La consultation de la délégation du personnel (article L.414-9) et l'**AIPD** sont obligatoires lorsque le dispositif présente un risque élevé.

L'employeur doit aussi garantir un **encadrement humain** des décisions automatisées (article 22 RGPD), restreindre les accès aux données et limiter leur conservation. Le **principe d'accountability** issu du RGPD applicable en entreprise (article 24) lui impose de pouvoir démontrer la conformité à tout moment via le registre des traitements, l'AIPD et les preuves d'information. À défaut, les preuves sont irrecevables et le dispositif sanctionné.

## Définition

Un **contrôle loyal et licite** est un dispositif de surveillance déployé conformément aux principes cumulatifs posés par le RGPD (article 5), la loi modifiée du 1er août 2018 et l'article L.261-1 du Code du travail luxembourgeois : licéité, loyauté, transparence, finalité limitée, minimisation, exactitude, limitation de la conservation, intégrité et confidentialité.

La loyauté ajoute une exigence **éthique** au cadre juridique : la surveillance ne doit pas être dissimulée, contournée ni détournée de sa finalité initiale, sous peine d'inopposabilité des preuves recueillies et de sanctions cumulées.

## Questions fréquentes

### L'employeur doit-il pouvoir prouver à tout moment la conformité de son dispositif ?

Oui, le principe d'accountability (article 24 RGPD) impose à l'employeur de constituer un dossier complet (AIPD, procès-verbal, notices, registre) qu'il puisse présenter à la première demande de la CNPD ou du tribunal du travail.

### Que signifie la loyauté d'un dispositif de surveillance ?

La loyauté ajoute une exigence éthique : la surveillance ne doit pas être dissimulée, contournée ni détournée de sa finalité initiale. Sa violation entraîne l'inopposabilité des preuves et des sanctions cumulées RGPD et pénales (L.261-2).

### Quelle durée maximale de conservation pour les images de vidéosurveillance ?

8 jours en principe, 30 jours maximum avec justification documentée pour la vidéosurveillance. Toute durée supérieure constitue un manquement au principe de limitation (article 5 §1 e) RGPD), sanctionnable par la CNPD.

### Quelles obligations imposent l'article L.261-1 et la loi du 1er août 2018 ?

L'article L.261-1 et la loi modifiée du 1er août 2018 encadrent les traitements de données pour la surveillance des salariés. Ils imposent licéité, loyauté, transparence, finalité limitée, minimisation, exactitude, limitation de la conservation, intégrité et confidentialité.

## Quels sont les critères d'un contrôle licite des salariés au Luxembourg ?

Un contrôle est licite s'il poursuit une finalité légitime, déterminée et explicite, s'il est nécessaire et proportionné, et si les salariés ont été informés individuellement (article 13 RGPD). La consultation de la délégation (L.414-9) et l'AIPD sont obligatoires pour les dispositifs à risque élevé.

## Un seul critère manquant suffit-il à rendre un contrôle illicite ?

Oui, l'absence d'un seul critère cumulatif (finalité, nécessité, proportionnalité, information, consultation) suffit à qualifier le contrôle d'illicite. Aucune hiérarchie ne permet de compenser un manquement par la satisfaction d'autres critères.

## Conditions d'exercice

L'absence d'un seul des critères cumulatifs suffit à qualifier le contrôle d'illicite : il n'existe pas de hiérarchie permettant de compenser un manquement par la satisfaction d'autres critères.

Critère	Exigence
<b>Finalité légitime</b>	Sécurité, protection des biens, prévention des infractions, contrôle ciblé
<b>Nécessité</b>	Aucun moyen moins intrusif disponible pour atteindre la finalité
<b>Proportionnalité</b>	Périmètre, durée et intensité ajustés à l'objectif poursuivi
<b>Information préalable</b>	Notice individuelle écrite article 13 RGPD remise avant déploiement
<b>Consultation délégation</b>	Article <u>L.414-9</u> préalable, procès-verbal conservé

## Modalités pratiques

Le principe d'accountability impose à l'employeur de constituer un dossier complet (AIPD, procès-verbal, notices, registre) qu'il puisse présenter à la première demande de la CNPD ou du tribunal du travail.

Démarche	Précision
<b>AIPD</b>	Obligatoire si risque élevé (article 35 RGPD), documentée et révisée
<b>Registre des traitements</b>	Article 30 RGPD : finalité, durée, destinataires, mesures de sécurité
<b>Notices individuelles</b>	Article 13 RGPD remises avec accusé de réception
<b>Habilitation des accès</b>	Liste nominative restreinte, journalisation des consultations
<b>Encadrement humain</b>	Article 22 RGPD pour toute décision automatisée
<b>Durée de conservation</b>	8 jours en principe, 30 jours maximum avec justification (vidéosurveillance)
<b>Audit annuel</b>	Réexamen de la pertinence et de la proportionnalité avec la délégation

## Pratiques et recommandations

**Documenter** la finalité, la nécessité et la proportionnalité de chaque dispositif avant déploiement.

**Privilégier** des contrôles ciblés et temporaires plutôt que la surveillance permanente et généralisée.

**Former** les managers à la procédure d'information et à l'application uniforme des dispositifs.

**Réviser** 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 nouveau.

**Articuler** la charte informatique, les notices individuelles et le registre des traitements pour assurer la cohérence du dispositif.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.261-1</a> du Code du travail	Traitement de données pour surveillance des salariés (loi du 1er août 2018)
Art. <a href="#">L.261-2</a> du Code du travail	Sanctions pénales en cas de violation
Art. <a href="#">L.414-9</a> du Code du travail	Co-décision de la délégation du personnel pour les installations de contrôle
Art. <a href="#">L.312-1</a> du Code du travail	Obligation générale de sécurité au travail
Loi modifiée du 1er août 2018	Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
Art. 5, 6, 12-13, 22, 24, 30, 32, 35 du RGPD	Principes, licéité, information, encadrement humain, accountability, registre, sécurité, AIPD

L'accountability inverse la charge de la preuve : à défaut de pouvoir démontrer la conformité, l'employeur est présumé en infraction. Les sanctions cumulent l'amende RGPD (jusqu'à 20 millions € ou 4 % du chiffre d'affaires mondial), la sanction pénale [L.261-2](#) (jusqu'à 1 an d'emprisonnement et 125 000 €) et l'irrecevabilité des preuves devant le tribunal du travail. Toute sanction disciplinaire fondée sur un dispositif illicite est annulable.

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.