Que faire des données collectées lorsqu'un dispositif de surveillance est désactivé ?

Réponse courte

À la **désactivation** d'un dispositif de surveillance (vidéosurveillance, géolocalisation, cybersurveillance), les données collectées doivent être **supprimées de manière sécurisée** dès qu'elles ne sont plus nécessaires à la finalité poursuivie, en respectant les règles de durée de conservation des images. La conservation au-delà de la cessation est admise uniquement pour les **délais légaux** prévus (procédure judiciaire en cours, prescription d'une obligation légale, contentieux RH ouvert).

L'employeur documente la **suppression** dans le registre des traitements (date, périmètre, méthode), informe la délégation du personnel de la cessation du dispositif et adapte la notice d'information remise aux salariés ; cette obligation s'étend au sous-traitant chargé du contrôle d'activité. Toute conservation injustifiée constitue une **violation du principe de limitation** (article 5 du RGPD) sanctionnée par la CNPD.

Définition

La **désactivation d'un dispositif de surveillance** désigne l'arrêt définitif ou temporaire d'un système de collecte de données (caméras éteintes, géolocalisation interrompue, logiciel désinstallé). Elle peut résulter d'un changement de stratégie, d'une réorganisation, d'une décision CNPD ou de la fin d'une enquête interne.

Le **principe de limitation de la conservation** (article 5(1)(e) du RGPD) impose que les données ne soient pas conservées au-delà de la durée nécessaire à la finalité, ce qui inclut la phase de cessation du traitement.

Questions fréquentes

Comment supprimer correctement des données de surveillance ?

Par effacement irréversible (overwrite, destruction physique des supports, effacement cryptographique) empêchant toute reconstruction. La méthode doit être documentée par attestation horodatée précisant la technique utilisée, conformément à l'article 17 RGPD.

Faut-il informer les salariés de la cessation d'un dispositif de surveillance ?

Oui, la délégation du personnel et les salariés doivent être informés de la cessation du dispositif et du sort des données collectées, dans la note d'information actualisée. Le registre des traitements doit également être mis à jour.

Faut-il obtenir une attestation de suppression du sous-traitant ?

Oui, l'article 28 du RGPD impose de notifier le sous-traitant et d'exiger une attestation écrite de suppression chez lui et chez ses sous-traitants ultérieurs. Les sauvegardes sont les points de manquement les plus fréquents.

Quand peut-on conserver des données après cessation d'un dispositif ?

Uniquement pour des délais légaux identifiables ou des procédures contentieuses ouvertes (procédure judiciaire en cours, prescription d'une obligation, contentieux RH). Toute autre conservation est injustifiée et constitue une violation du principe de limitation.

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

Que faire des images de vidéosurveillance après désactivation du dispositif ?

Les données doivent être supprimées de manière sécurisée dès qu'elles ne sont plus nécessaires à la finalité. La conservation au-delà n'est admise que pour les délais légaux ou contentieux ouverts (article 5(1)(e) RGPD, principe de limitation).

Quelles sanctions pour conservation injustifiée après cessation ?

Manquement au principe de limitation (article 5 RGPD), sanctionné par la CNPD jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial. Le salarié peut exercer son droit à l'effacement (article 17 RGPD) et obtenir des dommages-intérêts en cas de refus.

Conditions d’exercice

La règle est la suppression par défaut dès la cessation effective ; toute conservation prolongée doit s'appuyer sur un délai légal identifiable ou une procédure contentieuse ouverte, jamais sur la simple commodité.

Condition	Exigence
Suppression par défaut	Effacement sécurisé dès la cessation effective de la finalité
Conservation justifiée	Maintien possible uniquement pour délais légaux ou procédures en cours
Documentation	Trace écrite de la décision de cessation, de la suppression et des données conservées
Information	Communication à la délégation du personnel et aux salariés
Sécurité	Méthode de suppression empêchant la reconstruction des données (effacement cryptographique)
Mise à jour du registre	Modification du registre des traitements et de l'AIPD le cas échéant

Modalités pratiques

L'attestation de suppression du sous-traitant et la cartographie des sauvegardes sont les deux points où les contrôles CNPD relèvent le plus souvent des manquements résiduels.

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

Étape	Précision
Décision formelle	Décision écrite précisant la date, la portée et la cause de la cessation
Inventaire des données	Cartographie des données issues du dispositif (volumes, supports, sauvegardes)
Identification des conservations	Détermination des données soumises à conservation légale ou contentieuse
Suppression sécurisée	Effacement irréversible des données non conservées (overwrite, destruction physique des supports)
Conservation isolée	Mise en archive sécurisée et restreinte des données conservées
Notification du sous-traitant	Demande de suppression chez le prestataire avec attestation écrite
Mise à jour documentaire	Registre des traitements, AIPD, notice salariés, charte informatique

Pratiques et recommandations

Décider par écrit la cessation avec mention de la date, du périmètre et du motif — sans cette trace, l'audit de conformité devient impossible.

Documenter la suppression effective avec attestation horodatée précisant la méthode utilisée (overwrite, destruction physique, certification du prestataire).

Notifier explicitement le sous-traitant et exiger une attestation écrite de suppression chez lui et chez ses sous-traitants ultérieurs (article 28 du RGPD).

Justifier précisément toute conservation prolongée par référence à un délai légal identifié ou à une procédure contentieuse en cours.

Informer la délégation du personnel et les salariés de la cessation du dispositif et du sort des données collectées, dans la note d'information actualisée.

Mettre à jour le registre des traitements et l'AIPD en intégrant la cessation et la stratégie de suppression.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 5(1)(e) du RGPD	Principe de limitation de la conservation
Art. 17 du RGPD	Droit à l'effacement (right to be forgotten)
Art. 28 du RGPD	Sous-traitance : suppression à la fin de la prestation
Art. 30 du RGPD	Tenue du registre des traitements
Art. L.261-1 du Code du travail	Encadrement luxembourgeois des traitements pour surveillance
Loi modifiée du 1er août 2018	Cadre national de protection des données

La conservation injustifiée des données après cessation d'un dispositif est un manquement au principe de limitation, sanctionné par la CNPD jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial. Le salarié peut exercer son droit à l'effacement et obtenir des dommages-intérêts en cas de refus.

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.