L'employeur peut-il sanctionner un salarié qui contourne ou désactive un dispositif de surveillance ?

Réponse courte

L'employeur peut prononcer une sanction disciplinaire contre un salarié qui contourne ou désactive un dispositif de surveillance **uniquement si le dispositif lui-même est licite** : finalité légitime, proportionnalité, consultation préalable de la délégation, information individuelle préalable. Si l'une de ces conditions fait défaut, le contournement par le salarié ne peut fonder aucune sanction.

La gravité de la sanction (avertissement, mise à pied, licenciement avec préavis ou pour faute grave) dépend des **conséquences concrètes** du contournement (mise en cause de la sécurité, perte d'éléments probatoires, manipulation répétée) et de l'**intention frauduleuse** démontrable. La désactivation occasionnelle pour préserver une discussion privée légitime, lorsque la charte informatique est elle-même imprécise, ne saurait justifier un licenciement immédiat.

Définition

Le **contournement d'un dispositif de surveillance** désigne tout acte du salarié visant à empêcher, fausser ou neutraliser le fonctionnement d'un dispositif (cacher l'objectif d'une caméra, désinstaller un logiciel de monitoring, désactiver le GPS d'un véhicule de service, contourner un filtre de messagerie).

La **faute disciplinaire** suppose un manquement aux obligations contractuelles ou aux directives légitimes de l'employeur. Elle ne peut être caractérisée si la directive sous-jacente est elle-même illicite.

Questions fréquentes

Désactiver une caméra placée illégalement est-il une faute ?

Non, un salarié qui désactive une caméra placée illégalement (vestiaire par exemple) ne commet aucune faute disciplinaire. La directive sous-jacente étant illicite, le manquement contractuel ne peut être caractérisé, même si l'employeur peut contester.

Faut-il prouver l'intention frauduleuse pour sanctionner un contournement ?

Oui, le caractère intentionnel doit être démontré (acte délibéré, pas accident technique). Le simple fait de désactiver ne suffit pas à fonder une faute grave : il faut prouver la conséquence concrète et l'intention délibérée.

La procédure disciplinaire est-elle obligatoire avant de sanctionner ?

Oui, l'employeur doit respecter la procédure disciplinaire (article L.124-2) : convocation à entretien préalable, droit de réponse, motivation écrite, respect des délais. Tout vice de forme peut entraîner l'annulation de la sanction par le tribunal.

Peut-on licencier un salarié qui désactive une caméra de surveillance ?

Uniquement si le dispositif est lui-même licite (finalité légitime, AIPD, consultation L.414-9, information préalable). Si une condition fait défaut, le contournement ne peut fonder aucune sanction. La gravité dépend des conséquences concrètes et de l'intention frauduleuse.

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

Quel risque pour l'employeur si la sanction est jugée abusive ?

La requalification du licenciement en abusif entraîne le paiement d'indemnités majorées et le risque de réintégration. Une sanction fondée sur un dispositif illicite est nulle et expose à des dommages-intérêts au profit du salarié.

Quelle sanction proportionnée pour un contournement occasionnel ?

La sanction doit être graduée : avertissement pour un acte isolé sans impact, faute grave seulement en cas de dissimulation manifeste d'une autre infraction. La désactivation occasionnelle pour préserver une discussion privée légitime ne saurait justifier un licenciement immédiat.

Conditions d’exercice

La sanction n'est valable que si le dispositif contourné est lui-même licite : un salarié qui désactive une caméra placée illégalement dans un vestiaire ne commet aucune faute, même si l'employeur peut contester cette qualification.

Condition	Exigence
Licéité du dispositif	Finalité légitime, AIPD, consultation L.414-9, information individuelle
Information préalable du salarié	Le salarié connaissait l'existence et la finalité du dispositif
Caractère intentionnel	Acte délibéré et non accident technique ou maladresse
Conséquence concrète	Atteinte à la sécurité, perte de preuve, dissimulation d'une autre faute
Gradation de la sanction	Proportionnalité entre la gravité du contournement et la mesure prise
Procédure disciplinaire	Entretien préalable, droit de réponse, motivation écrite

Modalités pratiques

Le simple fait de désactiver un dispositif ne suffit pas à fonder une faute grave : il faut démontrer la conséquence concrète (sécurité menacée, preuve perdue, dissimulation d'une autre faute) et le caractère intentionnel.

Démarche	Précision
Vérification de la licéité	Confirmer que le dispositif respecte AIPD, consultation, information
Caractérisation des faits	Date, lieu, mode opératoire, témoins, traces techniques
Démonstration de l'intention	Distinction entre acte délibéré et erreur technique
Évaluation des conséquences	Atteinte à la sécurité, perte de preuve, autres fautes liées
Choix de la sanction	Avertissement, mise à pied, licenciement avec préavis, faute grave
Procédure disciplinaire	Convocation à entretien préalable, lettre motivée, respect des délais
Documentation	Conservation des preuves techniques de l'acte de contournement

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

Pratiques et recommandations

Vérifier systématiquement la licéité du dispositif avant d'engager toute procédure disciplinaire : la moindre irrégularité prive la sanction de fondement.

Documenter précisément le mode opératoire du contournement et son caractère intentionnel par des éléments techniques objectifs.

Graduer la sanction selon la conséquence concrète : avertissement pour un acte isolé sans impact, faute grave seulement si dissimulation manifeste d'une autre infraction.

Respecter strictement la procédure disciplinaire (entretien préalable, motivation, délais) pour éviter l'annulation pour vice de forme.

Distinguer la désactivation occasionnelle d'une discussion privée (souvent légitime) du contournement systématique destiné à dissimuler une activité fautive.

Inscrire dans la charte informatique l'obligation de respecter les dispositifs de surveillance licites et les conséquences disciplinaires en cas de contournement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-1 du Code du travail	Licenciement pour faute grave avec effet immédiat
Art. L.124-10	Licenciement avec préavis pour motif réel et sérieux
Art. L.124-2	Procédure disciplinaire et entretien préalable
Art. L.261-1 du Code du travail	Encadrement des dispositifs de surveillance
Art. L.414-9 du Code du travail	Consultation préalable de la délégation
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Articles 5, 6, 13 (information préalable du salarié)

Une sanction fondée sur le contournement d'un dispositif illicite est nulle et expose l'employeur à des dommages-intérêts. La requalification d'un licenciement en abusif entraîne le paiement d'indemnités majorées et le risque d'une réintégration.

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.