Une entreprise peut-elle être sanctionnée pour vidéosurveillance illégale des salariés ?

Réponse courte

Oui, et sur plusieurs terrains à la fois. La vidéosurveillance des salariés est un traitement de données à des fins de **surveillance** au sens de l'article L.261-1 du Code du travail : elle n'est licite que sur une base de l'article 6 du RGPD et après information préalable de la délégation du personnel — ou, à défaut, de l'ITM — décrivant finalité, modalités et durée de conservation. Sa mise en œuvre en violation de ces conditions est punie d'un **emprisonnement de 8 jours à un an** et/ou d'une **amende de 251 à 125 000 euros**, avec cessation possible du traitement sous astreinte (art. L.261-2).

S'y ajoutent les amendes administratives de la CNPD, jusqu'à **20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial**, et la réparation civile du préjudice des salariés filmés. Dans les entreprises d'au moins 150 salariés, l'installation d'un dispositif de contrôle du comportement requiert en outre un **commun accord** avec la délégation du personnel (art. L.414-9).

Définition

La **vidéosurveillance des salariés** désigne l'installation de dispositifs de captation, d'enregistrement ou de transmission d'images sur les lieux de travail permettant de suivre l'activité des personnes. Au Luxembourg, elle relève du régime du traitement de données à des fins de **surveillance dans le cadre des relations de travail** (art. L.261-1), combiné au RGPD : l'employeur doit justifier d'une finalité légitime — sécurité des personnes et des biens, protection d'installations sensibles — et respecter la **proportionnalité**, la surveillance généralisée et permanente des postes de travail étant considérée comme disproportionnée par la CNPD.

Conditions d’exercice

L'information préalable n'est pas une simple formalité : elle doit contenir un engagement formel de ne pas utiliser les images à une autre finalité que celle déclarée, et son omission suffit à rendre le dispositif illicite.

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

Élément	Détail
Base de licéité	Un des fondements de l'article 6 du RGPD (art. L.261-1, par. 1)
Information préalable	Comité mixte, délégation du personnel ou, à défaut, ITM : finalité détaillée, modalités, durée de conservation, engagement de non-détournement
Zones exclues	Espaces réservés à la vie privée : vestiaires, sanitaires, locaux de pause
Avis CNPD suspensif	Demande d'avis possible par la délégation ou les salariés dans les 15 jours de l'information préalable, à effet suspensif (art. L.261-1, par. 4)
Commun accord	Requis avec la délégation dans les entreprises d'au moins 150 salariés pour les installations de contrôle du comportement (art. L.414-9)

Modalités pratiques

Le cumul des régimes est la règle : une même caméra illicite peut déclencher la sanction pénale de l'article L.261-2, une amende de la CNPD et des dommages-intérêts aux salariés.

Aspect	Détail
Sanction pénale	Emprisonnement de 8 jours à un an et/ou amende de 251 à 125 000 euros ; cessation du traitement sous astreinte (art. L.261-2)
Sanctions CNPD	Injonctions, limitation ou interdiction du traitement, amendes jusqu'à 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial
Réparation civile	Dommages-intérêts pour atteinte à la vie privée et aux données personnelles
AIPD	Analyse d'impact requise lorsque le dispositif est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits des personnes
Conservation	Durée limitée à la finalité poursuivie ; la CNPD recommande en pratique un ordre de grandeur d'un mois, à justifier
Réclamation	Les salariés peuvent saisir la CNPD ; la réclamation ne peut fonder ni motif grave ni motif légitime de licenciement (art. L.261-1, par. 5)

Pratiques et recommandations

Le contentieux type ne naît pas de l'installation des caméras mais de l'usage des images : un enregistrement exploité pour licencier un salarié alors que le dispositif avait été déclaré pour la seule sécurité des locaux constitue un détournement de finalité, qui ruine la valeur probante de l'image et retourne la procédure contre l'employeur.

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

Avant tout déploiement, cartographier les angles de vue évite les erreurs les plus fréquentes : une caméra orientée vers l'entrée peut être proportionnée, la même caméra cadrant en continu les écrans ou les postes de travail ne l'est plus. Les zones de pause, vestiaires et sanitaires doivent être matériellement hors champ, pas seulement floutés en post-traitement.

Enfin, respecter le tempo légal : information préalable détaillée de la délégation, attente du délai de 15 jours pendant lequel une demande d'avis à la CNPD suspend le projet, et conservation de la preuve de chaque étape. Un dispositif documenté de bout en bout se défend ; un dispositif installé « en attendant » la consultation est déjà une infraction.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.261-1	Conditions du traitement à des fins de surveillance des salariés : base de licéité, information préalable, avis CNPD suspensif, protection contre le licenciement
Art. L.261-2	Sanction pénale : emprisonnement de 8 jours à un an et/ou amende de 251 à 125 000 euros, cessation sous astreinte
Art. L.414-9	Commun accord avec la délégation du personnel pour les installations de contrôle du comportement dans les entreprises d'au moins 150 salariés
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Bases de licéité, information des personnes, analyse d'impact, amendes administratives
Loi du 1er août 2018	Organisation de la CNPD et régime général de protection des données

La vidéosurveillance illicite expose l'entreprise à un cumul de sanctions pénales, administratives et civiles, et prive les images de valeur probante en cas de contentieux disciplinaire. La documentation de la finalité, de l'information préalable et de la proportionnalité du dispositif doit être complète avant la première captation.

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.