

# Les documents issus de la vidéosurveillance peuvent-ils être intégrés au dossier RH du salarié ?

## Réponse courte

Les documents issus de la vidéosurveillance ne peuvent être intégrés au dossier RH que dans des cas exceptionnels et strictement encadrés : procédure disciplinaire, enquête interne ou contentieux, avec information préalable du salarié, respect du contradictoire et durée de conservation limitée à 1 mois maximum selon l'article [L.261-1](#) du Code du travail.

## Définition

La vidéosurveillance désigne tout système permettant la captation, la transmission et l'enregistrement d'images des salariés sur leur lieu de travail. Les documents qui en sont issus (enregistrements, captures, rapports) constituent des données à caractère personnel soumises à une double réglementation : Code du travail et RGPD.

## Conditions d'exercice

L'intégration au dossier RH n'est possible que si :

- Un motif légitime est établi (sécurité, protection des biens)
- Une autorisation préalable de la CNPD a été obtenue (Art. [L.261-1](#))
- La délégation du personnel a été consultée (Art. [L.414-9](#))
- Le salarié a été informé par écrit de l'existence du dispositif
- Le traitement respecte le principe de minimisation des données
- La finalité est compatible avec la gestion RH

## Modalités pratiques

L'employeur doit mettre en place :

- Un registre des traitements conforme à l'article 30 du RGPD
- Une procédure d'extraction limitée aux séquences pertinentes
- Un système de traçabilité des accès aux documents
- Une durée de conservation n'excédant pas 1 mois
- Un dispositif sécurisé d'archivage
- Une procédure d'exercice des droits du salarié

## Pratiques et recommandations

Pour une gestion conforme, il est conseillé de :

- Désigner un référent vidéosurveillance
- Établir une politique écrite d'utilisation des images
- Former régulièrement le personnel RH
- Documenter chaque utilisation d'images
- Privilégier les moyens de preuve alternatifs
- Réaliser des audits réguliers de conformité

## Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Art. [L.261-1](#) : conditions de la surveillance sur le lieu de travail
- Art. [L.414-9](#) : consultation des représentants du personnel
- Art. [L.121-9](#) : protection des données personnelles
- Art. [L.124-5](#) : procédure disciplinaire

RGPD :

- Art. 5 : principes relatifs au traitement
- Art. 6 : licéité du traitement
- Art. 13 : information des personnes
- Art. 32 : sécurité du traitement

L'utilisation des images de vidéosurveillance à des fins RH doit demeurer exceptionnelle et proportionnée. Tout détournement de finalité ou non-respect des conditions légales expose l'employeur à des sanctions administratives pouvant atteindre 4% du chiffre d'affaires annuel mondial.

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.