Un employeur peut-il installer une vidéosurveillance dans les bureaux ?

Réponse courte

Un employeur peut installer une vidéosurveillance dans les bureaux au Luxembourg uniquement si cela répond à un intérêt légitime (sécurité, prévention des vols, protection d'informations sensibles), que la mesure est nécessaire, proportionnée et qu'aucune alternative moins intrusive n'est possible. La surveillance ne doit pas avoir pour objet principal le contrôle permanent de l'activité des salariés et doit respecter la vie privée, la dignité et l'égalité de traitement.

Avant toute installation, l'employeur doit informer individuellement et collectivement les salariés, consulter la délégation du personnel, réaliser une analyse d'impact relative à la protection des données et, si nécessaire, consulter la CNPD. Les caméras ne doivent pas filmer en continu les postes de travail sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées, et l'accès aux images doit être strictement limité et tracé.

Le non-respect de ces obligations rend le dispositif illicite et expose l'employeur à des sanctions, y compris l'inutilisabilité des images comme preuve. Il est donc impératif de respecter l'ensemble des démarches légales et de documenter chaque étape.

Définition

La vidéosurveillance en milieu professionnel désigne l'installation de dispositifs permettant la captation, l'enregistrement et la visualisation d'images dans les locaux de l'entreprise, y compris les bureaux. Au Luxembourg, la vidéosurveillance constitue un traitement de données à caractère personnel lorsqu'elle permet d'identifier directement ou indirectement des personnes physiques, notamment les salariés.

Ce traitement est soumis à des règles strictes en matière de respect de la vie privée, de transparence et de proportionnalité. La vidéosurveillance ne doit pas porter atteinte à la dignité des personnes concernées et doit respecter le principe d'égalité de traitement entre les salariés.

Conditions d'exercice

L'installation de caméras dans les bureaux n'est autorisée que si elle répond à un intérêt légitime, tel que la sécurité des biens et des personnes, la prévention des vols ou la protection d'informations sensibles. L'employeur doit démontrer que la vidéosurveillance est nécessaire et proportionnée au but poursuivi, et qu'aucune mesure moins intrusive n'est possible.

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

La surveillance ne peut en aucun cas avoir pour objet principal le contrôle permanent de l'activité des salariés. Une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) est obligatoire lorsque le dispositif est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes concernées, conformément à l'article 35 du Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) et à la loi du 1er août 2018.

L'employeur doit également garantir l'encadrement humain du dispositif, assurer la traçabilité des accès aux images et veiller à l'absence de discrimination dans l'utilisation du système.

Modalités pratiques

Avant toute installation, l'employeur doit informer individuellement et collectivement les salariés, en précisant la finalité du dispositif, les zones surveillées, la durée de conservation des images, les modalités d'accès aux enregistrements et les droits des personnes concernées (droit d'accès, de rectification, d'opposition).

La consultation préalable de la délégation du personnel est obligatoire, conformément à l'article L.414-9 du Code du travail. L'analyse d'impact doit être documentée et, si elle révèle un risque élevé, la CNPD doit être consultée préalablement à la mise en œuvre du dispositif.

Les caméras ne doivent pas filmer en continu les postes de travail, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées et documentées. Les images ne peuvent être conservées au-delà de trois mois, sauf nécessité particulière liée à une enquête ou une procédure judiciaire, conformément à l'article 6 de la loi du 1er août 2018.

L'accès aux enregistrements doit être strictement limité aux personnes habilitées, et toute opération doit être tracée. L'employeur doit tenir un registre des activités de traitement, incluant la vidéosurveillance.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier des mesures alternatives moins intrusives avant d'envisager la vidéosurveillance, telles que le renforcement des contrôles d'accès ou la sensibilisation du personnel à la sécurité.

L'angle de vue des caméras doit être limité afin d'éviter la captation d'espaces non pertinents, tels que les zones de pause, sanitaires ou espaces syndicaux. Toute utilisation abusive ou détournée du dispositif expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales.

Il convient de documenter l'ensemble des démarches (analyse d'impact, information, consultation, registre des traitements) afin de pouvoir justifier la conformité du dispositif en cas de contrôle par la CNPD ou en cas de litige.

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

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois** :
  - Article L.414-9 (consultation de la délégation du personnel sur l'introduction de moyens de surveillance)
  - Article L.261-1 et suivants (respect de la vie privée et égalité de traitement)
- **Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel**
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)** : articles 5, 6, 13, 32, 35 (principes, information, sécurité, analyse d'impact)
- **Lignes directrices de la CNPD sur la vidéosurveillance sur le lieu de travail**
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : interdiction de la surveillance généralisée et permanente des salariés, sauf circonstances exceptionnelles dûment motivées

L'absence d'information préalable des salariés ou de consultation de la délégation du personnel rend le dispositif de vidéosurveillance illicite et expose l'employeur à des sanctions, y compris l'inutilisabilité des images comme preuve en cas de litige. Il est impératif de respecter l'ensemble des obligations légales pour garantir la licéité du dispositif.

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.