

Quelles sont les conditions légales de mise en place de la vidéosurveillance au travail ?

Réponse courte

La mise en place de la vidéosurveillance sur le lieu de travail est soumise au régime strict de l'**article L.261-1** du Code du travail et du **RGPD**. Elle n'est admise que pour une **finalité légitime** précise (sécurité des biens et des personnes, protection contre les vols, contrôle d'accès) et doit respecter le principe de **proportionnalité**.

Avant toute installation, l'employeur doit **consulter la délégation du personnel**, **informer individuellement** les salariés concernés, afficher une **signalétique visible** et mener une **analyse d'impact (AIPD)** lorsque la surveillance présente un risque élevé. Les zones réservées à la **vie privée** (toilettes, vestiaires, espaces de pause, bureaux individuels) sont **strictement interdites**. La durée de conservation des images doit être limitée, généralement à 8 jours maximum.

Définition

La **vidéosurveillance** consiste à capter, enregistrer et conserver des images de personnes physiques dans les locaux de l'entreprise. Elle constitue un **traitement de données personnelles** soumis au RGPD et une **mesure de surveillance des salariés** au sens de l'article L.261-1 du Code du travail, qui en encadre strictement la mise en œuvre.

Questions fréquentes

Combien de temps peut-on conserver les images de vidéosurveillance ?

La durée de conservation des images doit être limitée, généralement à 8 jours maximum. Cette durée peut être étendue en cas d'incident pour permettre l'exploitation des images dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou judiciaire.

Faut-il consulter la délégation du personnel avant d'installer une vidéosurveillance ?

Oui, l'article L.261-1 du Code du travail impose la consultation préalable de la délégation du personnel. L'article L.414-9 précise les modalités d'avis et un procès-verbal doit être conservé pour démontrer la conformité.

Que risque un employeur en cas de vidéosurveillance illicite ?

Une vidéosurveillance non conforme rend les images inexploitable devant le tribunal du travail. La CNPD peut prononcer une amende administrative pouvant atteindre 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires mondial.

Quelle signalétique prévoir pour une vidéosurveillance ?

Des panneaux visibles conformes aux recommandations de la CNPD doivent être affichés à l'entrée des zones surveillées. Ils précisent le pictogramme, la finalité, le contact du responsable et les droits des personnes filmées.

Quelles sont les conditions de la vidéosurveillance au travail au Luxembourg ?

La vidéosurveillance n'est admise que pour une finalité légitime (sécurité des biens et personnes, contrôle d'accès) et doit respecter le principe de proportionnalité. L'article L.261-1 du Code du travail et le RGPD encadrent strictement sa mise en place.

Quelles zones ne peuvent pas être filmées sur le lieu de travail ?

Les zones réservées à la vie privée sont strictement interdites : toilettes, vestiaires, espaces de pause et bureaux individuels. Les caméras doivent être orientées uniquement sur les zones strictement nécessaires à la finalité de sécurité poursuivie.

Une AIPD est-elle obligatoire pour la vidéosurveillance ?

Une analyse d'impact (AIPD) est obligatoire en cas de risque élevé pour les droits des salariés, notamment lorsque la surveillance couvre un grand nombre de salariés ou des zones sensibles, conformément à l'article 35 du RGPD.

Conditions d'exercice

La vidéosurveillance n'est licite que pour une finalité de sécurité, jamais dans les zones de vie privée (toilettes, vestiaires, espaces de pause), avec information préalable des salariés et conservation des images limitée à 8 jours.

Condition	Détail
Finalité légitime	Sécurité des biens, protection des personnes, contrôle d'accès
Proportionnalité	Dispositif adapté et strictement nécessaire à l'objectif
Zones interdites	Toilettes, vestiaires, espaces de pause, bureaux individuels
Information préalable	Notice individuelle remise à chaque salarié
Signalétique	Panneaux visibles à l'entrée des zones surveillées
Avis délégation du personnel	Consultation avant installation (L.261-1 et L.414-9)
Analyse d'impact (AIPD)	Obligatoire en cas de risque élevé (art. 35 RGPD)
Durée de conservation	Généralement 8 jours, extensible en cas d'incident

Modalités pratiques

L'installation d'un dispositif de vidéosurveillance impose une analyse d'impact préalable, la consultation de la délégation du personnel, la pose d'une signalétique visible et la remise d'une notice individuelle aux salariés.

Étape	Détail
Définition de la finalité	Document écrit précisant l'objectif et le périmètre
AIPD	Analyse d'impact si risque élevé pour les droits des salariés
Consultation délégation	Réunion, avis écrit, procès-verbal
Information individuelle	Notice RGPD remise contre signature
Affichage	Panneaux conformes aux recommandations de la CNPD
Installation	Caméras orientées sur les zones nécessaires uniquement
Gestion des accès	Accès restreint aux personnes habilitées, traçabilité
Durée limitée	Purge automatique selon la durée définie

Pratiques et recommandations

Documenter rigoureusement la finalité de la vidéosurveillance et son caractère proportionné, pour démontrer la conformité en cas de contrôle de la CNPD.

Réaliser une analyse d'impact (AIPD) systématique dès que la surveillance couvre un grand nombre de salariés ou des zones sensibles.

Consulter la délégation du personnel en amont et conserver la trace écrite de l'avis rendu, conformément à l'article [L.261-1](#).

Limiter les angles de vue aux zones strictement nécessaires, en excluant impérativement les zones de vie privée et les postes de travail individuels.

Former les personnes habilitées à consulter les images aux règles de confidentialité et à la procédure interne d'extraction.

Cadre juridique

Le cadre juridique combine droit du travail, RGPD et recommandations de la CNPD.

Référence	Objet
Art. <u>L.261-1</u> Code du travail	Surveillance des salariés et conditions de licéité
Art. <u>L.414-9</u> Code du travail	Avis de la délégation du personnel
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles
Art. 35 RGPD	Analyse d'impact relative à la protection des données
Loi du 1er août 2018	Régime général au Luxembourg
Recommandations CNPD	Lignes directrices sur la vidéosurveillance au travail

Une vidéosurveillance installée en violation de ces règles est **illicite**. Les images obtenues sont inexploitablees devant le tribunal du travail et la **CNPD** peut prononcer une amende administrative allant jusqu'à 20 millions d'euros.

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.