

# Faut-il informer les salariés en cas de vidéosurveillance ?

## Réponse courte

**Oui**, l'information des salariés est une **obligation légale absolue** avant toute mise en place d'un dispositif de vidéosurveillance sur le lieu de travail. Cette obligation découle à la fois de l'**article L.261-1** du Code du travail, des **articles 12 à 14 du RGPD** et du principe général de **transparence**.

L'information doit être **individuelle** (notice remise à chaque salarié) et **collective** (affichage visible à l'entrée des zones surveillées). Elle doit préciser l'**identité** du responsable de traitement, les **finalités**, les **zones surveillées**, la **durée de conservation**, les **destinataires** des images et les **droits** des salariés. Une **information préalable de la délégation du personnel** est également requise. Un dispositif mis en place sans information préalable est **illicite** et les images sont inexploitable.

## Définition

L'**obligation d'information** en matière de vidéosurveillance constitue une déclinaison du principe de transparence du RGPD. Elle vise à garantir que les salariés connaissent l'existence du dispositif, ses finalités et leurs droits, afin de pouvoir exercer un contrôle démocratique sur la surveillance dont ils font l'objet.

## Conditions d'exercice

L'information doit être préalable à la mise en service, individuelle et collective, et contenir les mentions des articles 13 et 14 du RGPD.

Condition	Détail
<b>Préalable</b>	Avant la mise en service effective du dispositif
<b>Individuelle</b>	Notice remise à chaque salarié contre signature
<b>Collective</b>	Affichage visible à l'entrée des zones surveillées
<b>Délégation du personnel</b>	Information ou avis préalable (L.261-1)
<b>Contenu complet</b>	Mentions obligatoires des articles 13 et 14 RGPD
<b>Langage clair</b>	Accessible, sans jargon technique
<b>Actualisée</b>	Renouvelée en cas de modification du dispositif

## Modalités pratiques

L'information mobilise une notice individuelle conforme aux articles 13 et 14 RGPD, un affichage signalétique, une charte annexée au règlement intérieur et une présentation à la délégation du personnel.

Support	Contenu
Notice individuelle	Identité du responsable, finalité, durée, droits, DPO
Charte vidéosurveillance	Document annexé au règlement intérieur
Affichage signalétique	Pictogramme, finalité, contact, droits
Réunion d'information	Présentation orale aux salariés et délégation
Intranet	Notice complète accessible en permanence
Contrat de travail	Mention et renvoi à la charte complète

## Pratiques et recommandations

**Rédiger** une notice d'information complète et claire, intégrant l'ensemble des mentions des articles 13 et 14 du RGPD, et la remettre à chaque salarié contre signature.

**Afficher** des panneaux visibles et conformes aux recommandations de la CNPD à l'entrée de chaque zone surveillée, y compris pour les visiteurs.

**Consulter** la délégation du personnel avant toute installation ou modification du dispositif et conserver la trace écrite de l'avis rendu.

**Actualiser** l'information à chaque évolution du dispositif (ajout de caméras, modification des zones, changement de finalité) et en informer les salariés.

**Conserver** la preuve de l'information (notice signée, procès-verbal de réunion, photographie de l'affichage) pour démontrer la conformité en cas de contrôle.

## Cadre juridique

Le cadre juridique de l'information repose sur le RGPD et le Code du travail.

Référence	Objet
Art. <u>L.261-1</u> Code du travail	Surveillance des salariés et information préalable
Art. <u>L.414-9</u> Code du travail	Avis de la délégation du personnel
Art. 12 RGPD	Modalités de l'information
Art. 13 RGPD	Informations à fournir lors de la collecte directe
Art. 14 RGPD	Informations en cas de collecte indirecte
Loi du 1er août 2018	Régime général au Luxembourg
Recommandations CNPD	Lignes directrices sur la vidéosurveillance

L'absence d'information préalable rend le dispositif **illicite**. Les images ne peuvent être utilisées comme preuve devant le tribunal du travail et la CNPD peut prononcer une amende administrative pouvant atteindre **20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires 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.