

L'employeur peut-il mettre en place une vidéosurveillance dans les locaux de l'entreprise ?

Réponse courte

L'employeur luxembourgeois peut installer une **vidéosurveillance** dans les locaux professionnels à condition de poursuivre une **finalité légitime** (sécurité des biens et des personnes, prévention des actes délictueux) et de respecter les principes de **nécessité** et de **proportionnalité**. La surveillance généralisée et permanente des salariés à leur poste est interdite, et les zones de vie privée (toilettes, vestiaires, espaces de repos) ne peuvent jamais être filmées.

Avant l'installation, la consultation de la délégation du personnel s'impose (articles L.261-1 et L.414-9 du Code du travail), une **AIPD** doit être réalisée si le traitement présente un risque élevé, et chaque salarié doit être informé individuellement. Les images se conservent 8 jours en principe, **30 jours maximum** avec justification documentée. Le dispositif doit figurer au registre des traitements.

Définition

La **vidéosurveillance** en entreprise désigne l'installation de dispositifs d'enregistrement d'images dans les locaux professionnels à des fins de sécurité, de protection des biens ou de contrôle de l'activité. Elle constitue un **traitement de données à caractère personnel** dès lors qu'elle permet d'identifier, directement ou indirectement, des personnes physiques.

Ce traitement est soumis aux règles relatives à la **licéité**, à la transparence et à la proportionnalité posées par le RGPD et la loi modifiée du 1er août 2018, ainsi qu'aux exigences spécifiques du Code du travail luxembourgeois.

Questions fréquentes

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

Les images se conservent 8 jours en principe et 30 jours maximum avec justification documentée au registre des traitements. Au-delà, la conservation est tolérée uniquement pour un incident constaté ou une procédure judiciaire en cours.

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

Oui, la consultation de la délégation du personnel est obligatoire avant toute installation, conformément aux articles L.261-1 et L.414-9 du Code du travail. À défaut de délégation, l'ITM doit être informée. L'absence de consultation rend le dispositif illicite.

Quelles sanctions encourt l'employeur en cas de vidéosurveillance non conforme ?

L'employeur s'expose à des sanctions administratives RGPD jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial et à des sanctions pénales (article L.261-2). Les images sont irrecevables en justice et toute sanction disciplinaire fondée sur ces images peut être annulée.

Quelles zones ne peuvent jamais être filmées en entreprise au Luxembourg ?

Les zones de vie privée sont absolument interdites à la vidéosurveillance : toilettes, vestiaires, espaces de repos. Aucune finalité, même sécuritaire, ne peut justifier leur captation selon les lignes directrices CNPD et l'article L.261-1 du Code du travail.

Un employeur luxembourgeois peut-il installer une vidéosurveillance dans ses locaux ?

Oui, à condition de poursuivre une finalité légitime (sécurité des biens et des personnes, prévention d'infractions) et de respecter les principes de nécessité et de proportionnalité. La surveillance généralisée et permanente des salariés à leur poste reste interdite, conformément à l'article L.261-1 du Code du travail.

Une AIPD est-elle obligatoire pour installer un système de vidéosurveillance ?

Une analyse d'impact (AIPD) est obligatoire si le traitement présente un risque élevé pour les droits et libertés des salariés, conformément à l'article 35 du RGPD. Elle doit être documentée et tenue à disposition de la CNPD avant toute mise en service.

Conditions d'exercice

La surveillance généralisée et permanente du poste de travail est interdite par principe ; chaque caméra doit pouvoir être justifiée individuellement par sa finalité et l'absence d'alternative moins intrusive.

Condition	Exigence concrète
Finalité légitime	Sécurité des personnes, protection des biens, prévention des infractions ou contrôle limité à la sécurité - exclu : surveillance générale du comportement
Nécessité	Aucun moyen moins intrusif ne permet d'atteindre la finalité ; le dispositif est strictement utile
Proportionnalité	Cadrage limité aux zones strictement nécessaires ; durée limitée ; exclusion des zones de vie privée
Information préalable	Affichage visible aux entrées et notice individuelle remise à chaque salarié avant la mise en service
Consultation	Consultation de la délégation du personnel (article L.414-9) ou information de l' ITM à défaut

Modalités pratiques

Les images se conservent 8 jours en principe et 30 jours maximum avec justification documentée ; au-delà, la conservation est tolérée uniquement pour un incident constaté ou une procédure judiciaire en cours.

Démarche	Précision
Analyse d'impact (AIPD)	Obligatoire si risque élevé pour les droits et libertés des salariés (article 35 du RGPD)
Consultation de la délégation	Préalable à toute décision définitive d'installation, avec procès-verbal
Information individuelle	Notice écrite remise à chaque salarié : finalité, durée, destinataires, droits
Affichage collectif	Pictogramme visible aux entrées des zones surveillées avec mention du responsable de traitement
Registre des traitements	Description du dispositif, finalités, durée de conservation, destinataires
Conservation des images	8 jours en principe, 30 jours maximum avec justification documentée
Habilitation des accès	Liste nominative des personnes autorisées avec traçabilité des consultations

Pratiques et recommandations

Limiter l'angle de prise de vue aux seules zones nécessaires à la finalité.

Sécuriser l'accès aux enregistrements par une authentification forte et journalisée.

Documenter chaque consultation des images et chaque extraction utilisée à des fins probatoires.

Désigner un référent ou un délégué à la protection des données (DPO) chargé du suivi du dispositif et du traitement des demandes des salariés.

Encadrer par contrat l'éventuel sous-traitant chargé de la maintenance ou du visionnage, conformément à l'article 28 du RGPD.

Réexaminer périodiquement la pertinence et la proportionnalité du dispositif avec la délégation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Traitement de données pour surveillance des salariés (loi du 1er août 2018)
Art. <u>L.261-2</u> du Code du travail	Sanctions pénales en cas de violation
Art. <u>L.414-9</u> du Code du travail	Co-décision de la délégation du personnel pour les installations de contrôle
Loi modifiée du 1er août 2018	Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Articles 5, 6, 12-13, 28, 32, 35
Lignes directrices CNPD vidéosurveillance	Recommandations pratiques de la Commission nationale

L'absence de consultation de la délégation ou le non-respect de l'information préalable rend le dispositif illicite et les images irrecevables en justice. L'employeur s'expose à des sanctions administratives jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial et à des sanctions pénales (L.261-2). Toute sanction disciplinaire fondée sur ces images peut être annulée.

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.