

Faut-il informer les salariés avant d'installer un système de vidéosurveillance ?

Réponse courte

L'employeur luxembourgeois doit informer chaque salarié susceptible d'être filmé **individuellement et préalablement** à toute mise en service du dispositif. Cette information écrite mentionne la **finalité**, la **base juridique**, la **durée de conservation** des images, les **destinataires**, les **droits** des personnes concernées (accès, rectification, effacement, opposition) et les coordonnées du responsable de traitement et du DPO.

Un affichage visible aux entrées des zones surveillées complète l'information individuelle, et la consultation de la délégation du personnel s'impose en amont (article L.414-9). Sans information préalable conforme aux articles 12 et 13 du RGPD, le dispositif est illicite et les images sont irrecevables en justice ou dans une procédure disciplinaire.

Définition

L'**information préalable des salariés** est un principe cardinal du RGPD qui matérialise les exigences de **transparence** et de **loyauté**. Elle conditionne la licéité du traitement et l'opposabilité des images comme preuve.

Au Luxembourg, cette information se déploie à deux niveaux : **collective** (délégation du personnel et affichage) et **individuelle** (notice écrite remise à chaque salarié), conformément aux articles 12-13 du RGPD et à l'article L.261-1 du Code du travail.

Questions fréquentes

Comment informer les nouveaux salariés du dispositif de vidéosurveillance ?

L'information doit être intégrée au pack d'embauche ou au règlement intérieur, avec remise d'une notice contre signature ou par voie électronique avec accusé de lecture. La preuve écrite de chaque information délivrée doit être conservée.

Faut-il informer les salariés avant d'installer un système de vidéosurveillance au Luxembourg ?

Oui, l'employeur doit informer chaque salarié individuellement et préalablement à toute mise en service. L'information écrite mentionne la finalité, la base juridique, la durée de conservation, les destinataires, les droits et les coordonnées du responsable de traitement, conformément aux articles 12-13 du RGPD.

Faut-il renouveler l'information en cas de modification du système de vidéosurveillance ?

Oui, toute modification substantielle (extension, nouvelle finalité, changement de durée) impose une nouvelle information préalable des salariés. La traçabilité de ces informations doit être conservée au registre des traitements pendant toute la durée d'exploitation.

L'affichage seul suffit-il pour informer les salariés filmés au travail ?

Non, l'affichage visible aux entrées matérialise une information de premier niveau. Il doit être complété par une notice écrite individuelle remise à chaque salarié avec accusé de réception, conformément aux exigences de transparence de l'article 12 du RGPD.

Que se passe-t-il si l'employeur n'informe pas préalablement les salariés filmés ?

Le dispositif est illicite et expose l'employeur à des sanctions administratives RGPD. Les images sont irrecevables en justice ou dans une procédure disciplinaire et toute sanction disciplinaire fondée sur ces images peut être écartée par les juridictions du travail.

Quel contenu minimum pour une notice d'information vidéosurveillance ?

La notice doit mentionner la finalité, la base juridique, la durée de conservation, les destinataires, les droits des personnes concernées (accès, rectification, effacement, opposition) et les coordonnées du responsable de traitement et du DPO, selon les articles 12 et 13 du RGPD.

Conditions d'exercice

L'information doit être délivrée avant toute prise d'images ; à défaut, le dispositif est entaché d'illicéité dès sa mise en service, indépendamment de la qualité technique des autres garanties.

Condition	Exigence concrète
Information individuelle écrite	Notice remise à chaque salarié avant la mise en service, avec accusé de réception
Contenu minimum	Finalité, base juridique, durée, destinataires, droits, coordonnées du responsable et du DPO
Affichage visible	Pictogramme à chaque accès des zones surveillées
Consultation délégation	Article <u>L.414-9</u> : co-décision pour ? 150 salariés, information sinon
Mise à jour	Toute modification substantielle (extension, nouvelle finalité) impose une nouvelle information

Modalités pratiques

L'employeur doit conserver la preuve écrite de chaque information délivrée (registre de remise signé) ; cette traçabilité est exigée par le principe d'accountability et constitue la première pièce demandée en cas de contrôle.

Démarche	Précision
Notice individuelle	Remise contre signature ou voie électronique avec accusé de lecture
Affichage collectif	Pictogramme visible aux entrées avec mention « Zone sous vidéosurveillance »
Information délégation	Procès-verbal de consultation préalable conservé au registre
Information nouveaux salariés	Intégration au pack d'embauche ou au règlement intérieur
Information visiteurs	Affichage en réception et conditions d'accueil
Registre des traitements	Mise à jour avec preuves des informations délivrées
Mises à jour	Nouvelle information obligatoire en cas d'extension, de changement de finalité ou de durée

Pratiques et recommandations

Formaliser la procédure d'information par une note de service ou un avenant au règlement intérieur.

Conserver chaque preuve d'information individuelle pendant toute la durée d'exploitation du dispositif.

Limiter l'accès aux images aux seules personnes habilitées avec traçabilité.

Documenter les mesures techniques de sécurité associées au dispositif.

Renouveler l'information à chaque modification substantielle (zone, finalité, durée).

Tenir un registre des activités de traitement à jour conformément à l'article 30 du RGPD.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Traitement de données pour surveillance des salariés
Art. <u>L.414-9</u> du Code du travail	Co-décision de la délégation du personnel
Art. 12 du RGPD	Modalités de transparence de l'information
Art. 13 du RGPD	Informations à fournir lors de la collecte directe
Loi modifiée du 1er août 2018	Régime général de protection des données au Luxembourg
Lignes directrices CNPD vidéosurveillance	Recommandations pratiques sur l'information

L'absence d'information préalable rend le dispositif illicite et expose l'employeur à des sanctions administratives RGPD et à la nullité des preuves issues de la vidéosurveillance. Toute sanction disciplinaire fondée sur ces images peut être écartée par les juridictions du travail.

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.