

# L'accord de la délégation du personnel est-il nécessaire pour une surveillance vidéo ?

## Réponse courte

L'accord préalable de la délégation du personnel est **obligatoire** pour installer un système de surveillance vidéo dans toute entreprise luxembourgeoise dotée d'une telle instance. Cette consultation doit porter sur la finalité, l'emplacement, la durée de conservation des images, les modalités d'accès et les mesures de sécurité.

En l'absence de délégation du personnel, l'employeur doit consulter directement les salariés concernés. Installer un dispositif de vidéosurveillance sans consultation préalable constitue une violation du Code du travail et expose l'employeur à des sanctions administratives et civiles.

## Définition

La surveillance vidéo sur le lieu de travail désigne l'installation de dispositifs permettant la captation, l'enregistrement ou la transmission d'images des salariés dans les locaux professionnels. Cette pratique vise principalement à assurer la sécurité des biens et des personnes, à prévenir les actes délictueux ou à contrôler certains accès. Au Luxembourg, la vidéosurveillance constitue un traitement de données à caractère personnel, soumis à des règles strictes en matière de protection de la vie privée et de consultation des instances représentatives du personnel.

## Conditions d'exercice

L'employeur ne peut installer un système de surveillance vidéo que si la finalité poursuivie est légitime, déterminée et proportionnée. La surveillance ne doit pas avoir pour objet de contrôler en permanence l'activité des salariés, sauf circonstances exceptionnelles et justifiées. L'accord préalable de la délégation du personnel est obligatoire dans toute entreprise dotée d'une telle instance, conformément à l'article [L.261-1](#) du Code du travail. Cette obligation s'applique à toute mesure susceptible d'affecter la vie privée ou les conditions de travail des salariés, ce qui inclut la vidéosurveillance. En l'absence de délégation du personnel, l'employeur doit consulter directement les salariés concernés.

## Modalités pratiques

Avant toute installation de caméras, l'employeur doit soumettre le projet à la délégation du personnel pour avis ou accord, selon la nature et la portée du dispositif. La consultation doit porter sur la finalité, l'emplacement, la durée de conservation des images, les modalités d'accès, les mesures de sécurité et les personnes habilitées à consulter les images. L'avis de la délégation doit être recueilli préalablement à la mise en œuvre effective du système.

L'employeur doit également informer individuellement chaque salarié concerné, en précisant la finalité du traitement, les droits d'accès, de rectification et d'opposition, ainsi que les modalités d'exercice de ces droits. L'installation sans consultation préalable de la délégation constitue une violation du Code du travail et expose l'employeur à des sanctions administratives et civiles.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de documenter l'ensemble de la procédure de consultation, notamment par la rédaction d'un procès-verbal signé lors de la réunion avec la délégation du personnel. L'employeur doit limiter la surveillance aux zones strictement nécessaires et éviter toute captation dans les espaces réservés à la vie privée (sanitaires, vestiaires, salles de pause). La durée de conservation des images doit être proportionnée à la finalité poursuivie, généralement limitée à un mois, sauf nécessité particulière dûment justifiée. Il est conseillé de mettre en place une politique interne claire sur l'utilisation de la vidéosurveillance, de la communiquer à l'ensemble du personnel et de garantir la traçabilité des accès aux images.

## Cadre juridique

- Article [L.261-1](#) du Code du travail : consultation obligatoire de la délégation du personnel sur toute mesure susceptible de modifier les conditions de travail ou de porter atteinte à la vie privée des salariés.
- Article [L.414-9](#) du Code du travail : égalité de traitement et protection contre les discriminations lors de la mise en œuvre de dispositifs de surveillance.
- 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) : principes applicables au traitement des données personnelles, y compris la transparence, la proportionnalité et la sécurité.
- Recommandations et lignes directrices de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD) sur la vidéosurveillance en milieu de travail.

L'absence de consultation de la délégation du personnel avant l'installation d'un système de vidéosurveillance peut entraîner la nullité du dispositif, des sanctions administratives, des dommages-intérêts au profit des salariés concernés et l'obligation de démontrer la traçabilité des consultations et des accès aux images.

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.