L'employeur peut-il filmer les postes de travail en continu ?

Réponse courte

La vidéosurveillance **continue** des postes de travail est **interdite par principe** au Luxembourg : la surveillance permanente du comportement et des performances des salariés à leur poste constitue une atteinte disproportionnée à la vie privée. Elle n'est admise qu'à titre **exceptionnel**, lorsque l'employeur démontre une nécessité concrète (manipulation de fonds, risques industriels graves, sécurité des personnes), avec un dispositif strictement limité dans son champ et sa durée.

Cette exception suppose une AIPD documentée (article 35 du RGPD), une **co-décision** de la délégation du personnel (L.414-9), une information individuelle des salariés et une justification formelle au registre des traitements. Toute surveillance continue non justifiée rend les preuves irrecevables et expose l'employeur à des sanctions RGPD et pénales.

Définition

La **surveillance vidéo continue des postes de travail** désigne l'enregistrement permanent de l'activité d'un salarié à son poste, par opposition à la surveillance ciblée, ponctuelle ou orientée vers les biens. Elle constitue un traitement à risque élevé au sens du RGPD.

La CNPD considère que ce type de dispositif relève par défaut d'une **surveillance disproportionnée** et nécessite une démonstration renforcée de nécessité et de proportionnalité.

Questions fréquentes

Dans quels cas exceptionnels la captation continue d'un poste est-elle admise ?

Uniquement si l'employeur démontre une nécessité concrète : manipulation de fonds, risques industriels graves, sécurité des personnes. Le dispositif doit être strictement limité dans son champ et sa durée, avec AIPD documentée et co-décision de la délégation pour les entreprises d'au moins 150 salariés.

L'employeur peut-il filmer les postes de travail en continu au Luxembourg ?

Non, la vidéosurveillance continue des postes de travail est interdite par principe. La surveillance permanente du comportement et des performances constitue une atteinte disproportionnée à la vie privée, sauf exception très étroite justifiée par une nécessité concrète documentée.

Quelle alternative à la surveillance continue d'un poste de travail ?

Privilégier des dispositifs ponctuels, ciblés et limités dans le temps. Rechercher des alternatives moins intrusives : contrôle d'accès, alarmes, audits ponctuels. Réévaluer annuellement la nécessité du dispositif avec la délégation du personnel.

Quelles obligations documentaires pour une surveillance continue exceptionnelle ?

AIPD écrite (article 35 du RGPD), justification au registre des traitements (motifs, alternatives écartées, durée), notice écrite individuelle, procès-verbal de la délégation (L.414-9), cadrage technique limité à l'objet protégé et liste nominative des accès.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles sanctions pour une captation continue non justifiée ?

Sanctions administratives RGPD jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial, poursuites pénales L.261-2 et irrecevabilité judiciaire des images. Les salariés peuvent obtenir des dommages-intérêts pour atteinte à la vie privée.

Une volonté de contrôler la productivité justifie-t-elle une caméra continue ?

Non, la simple volonté de contrôler la productivité ne suffit jamais à justifier une captation continue des postes. La CNPD considère ce type de dispositif comme une surveillance disproportionnée par défaut, nécessitant une démonstration renforcée de nécessité.

Conditions d’exercice

L'exception au principe d'interdiction n'est accessible qu'à des situations très particulières : la simple volonté de contrôler la productivité ne suffit jamais à justifier une captation continue des postes.

Condition	Exigence concrète
Nécessité absolue	Risque grave et concret documenté (sécurité, fraude, manipulation d'argent)
Absence d'alternative	Aucun moyen moins intrusif ne permet d'atteindre la finalité
Limitation du cadrage	Champ ciblé sur l'objet de la surveillance, pas sur le visage du salarié
AIPD obligatoire	Article 35 du RGPD : analyse écrite des risques et mesures d'atténuation
Co-décision	Accord de la délégation du personnel (L.414-9) pour ? 150 salariés

Modalités pratiques

L'employeur doit pouvoir démontrer à tout moment que la surveillance continue est strictement limitée aux situations exceptionnelles ; un audit annuel par la délégation est fortement recommandé.

Démarche	Précision
AIPD documentée	Évaluation des risques et mesures d'atténuation, mise à jour annuelle
Justification au registre	Motifs précis, alternatives écartées, durée prévue
Information individuelle	Notice écrite remise avant la mise en service
Consultation/co-décision	Procès-verbal signé de la délégation du personnel
Cadrage technique	Angle limité à l'objet protégé (caisse, machine, accès)
Conservation	8 jours en principe, 30 jours maximum avec justification
Habilitation des accès	Liste nominative et journalisation des consultations

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Privilégier systématiquement des dispositifs ponctuels, ciblés et limités dans le temps.

Rechercher activement des alternatives moins intrusives (contrôle d'accès, alarmes, audits).

Documenter la justification de proportionnalité dans le registre des traitements.

Limiter strictement l'accès aux images aux personnes habilitées avec authentification forte.

Réévaluer annuellement la nécessité du dispositif avec la délégation du personnel.

Encadrer par contrat tout sous-traitant chargé du visionnage (article 28 du RGPD).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.261-1 du Code du travail	Traitement de données pour surveillance des salariés
Art. L.414-9 du Code du travail	Co-décision de la délégation du personnel pour les installations de contrôle
Art. L.261-2 du Code du travail	Sanctions pénales en cas de violation
Loi modifiée du 1er août 2018	Régime général de protection des données au Luxembourg
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Articles 5, 6, 13, 30, 35
Lignes directrices CNPD vidéosurveillance	Recommandations 2024 sur la surveillance des postes

Une captation continue non justifiée constitue une violation grave exposant l'employeur à des sanctions administratives RGPD jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial, à des poursuites pénales L.261-2, et à l'irrecevabilité judiciaire des images. Les salariés peuvent obtenir des dommages-intérêts pour atteinte à la vie privée.

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.