

Peut-on filmer les postes de travail en continu ?

Réponse courte

La vidéosurveillance en continu des postes de travail au Luxembourg est en principe interdite. Elle n'est autorisée qu'à titre exceptionnel, lorsque l'employeur peut démontrer une nécessité réelle, légitime et proportionnée, comme la protection de biens ou de personnes exposés à un risque élevé, et après avoir réalisé une analyse d'impact et informé les salariés.

Avant toute installation, l'employeur doit consulter la délégation du personnel ou informer individuellement les salariés, effectuer une analyse d'impact relative à la protection des données, et adresser une déclaration ou une demande d'autorisation à la CNPD. Les salariés doivent être clairement informés de la finalité, de la durée de conservation des images, des destinataires et de leurs droits.

La CNPD recommande de privilégier des dispositifs moins intrusifs et de limiter strictement l'accès aux images. Toute surveillance continue non justifiée expose l'employeur à des sanctions et à la nullité des preuves recueillies.

Définition

La vidéosurveillance des postes de travail correspond à l'installation de dispositifs permettant l'enregistrement vidéo en temps réel et de façon continue de l'activité des salariés sur leur lieu de travail. Cette pratique vise principalement la sécurité des biens et des personnes, la prévention d'actes illicites ou le contrôle de l'exécution des tâches professionnelles. Les images ainsi collectées constituent des données à caractère personnel dès lors qu'elles permettent d'identifier, directement ou indirectement, un salarié.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, la surveillance vidéo continue des postes de travail est strictement encadrée par le Code du travail et la législation sur la protection des données. Le principe général est l'interdiction de filmer en continu les salariés à leur poste, sauf circonstances exceptionnelles et justifiées par une finalité légitime, nécessaire et proportionnée. La surveillance permanente à des fins de contrôle de l'activité professionnelle est prohibée. Seules des situations particulières, telles que la protection de biens ou de personnes exposés à un risque élevé et démontré, peuvent justifier une telle mesure, sous réserve d'une analyse d'impact préalable et d'une information transparente des salariés.

L'employeur doit également respecter l'égalité de traitement entre les salariés et garantir la traçabilité des décisions relatives à la mise en place de la vidéosurveillance. Toute décision doit être encadrée par une intervention humaine, notamment lors de l'analyse d'impact et de la gestion des accès aux images.

Modalités pratiques

Avant toute installation de caméras filmant en continu les postes de travail, l'employeur doit consulter la délégation du personnel ou, à défaut, informer individuellement les salariés concernés, conformément à l'article L.414-9 du Code du travail. Une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) est obligatoire lorsque le traitement est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes concernées (article 35 du RGPD, applicable via la loi du 1er août 2018). Une déclaration préalable ou une demande d'autorisation doit être adressée à la Commission nationale pour la protection des données (CNPD).

Les salariés doivent être informés de manière claire et complète sur la finalité, la durée de conservation des images, les destinataires des données et l'existence de leurs droits d'accès, de rectification et d'opposition (articles 13 et 14 du RGPD). Les caméras ne doivent pas être orientées vers des zones réservées à la vie privée (toilettes, vestiaires, espaces de pause). La durée de conservation des images doit être strictement limitée à ce qui est nécessaire à la finalité poursuivie, généralement quelques jours, sauf nécessité avérée de conservation plus longue en cas d'incident.

Pratiques et recommandations

La CNPD recommande de privilégier des dispositifs de surveillance ponctuelle ou ciblée plutôt qu'une captation continue et généralisée. L'employeur doit rechercher des mesures alternatives moins intrusives avant d'envisager la vidéosurveillance continue. Toute utilisation des images à des fins disciplinaires doit être expressément prévue et portée à la connaissance des salariés. Il est conseillé de documenter l'ensemble du processus de décision, notamment l'analyse de proportionnalité et la justification de l'absence de solutions moins attentatoires à la vie privée.

Un registre des activités de traitement doit être tenu à jour conformément à l'article 30 du RGPD. L'accès aux images doit être strictement limité aux personnes habilitées et sécurisé afin d'éviter toute utilisation abusive. L'employeur doit également veiller à la formation et à la sensibilisation des personnes ayant accès aux images.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
 - Article [L.261-1](#) (respect de la vie privée et encadrement des moyens de surveillance)
 - Article [L.414-9](#) (consultation de la délégation du personnel)
- **Loi du 1er août 2018 portant organisation de la Commission nationale pour la protection des données et du régime général sur la protection des données**
- **Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel** (dispositions transitoires)
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) :**
 - Article 5 (principes relatifs au traitement des données)
 - Article 6 (licéité du traitement)
 - Article 13 et 14 (information des personnes concernées)
 - Article 30 (registre des activités de traitement)
 - Article 35 (analyse d'impact relative à la protection des données)
- **Lignes directrices et décisions de la CNPD** (notamment sur la vidéosurveillance sur le lieu de travail)

L'installation de caméras filmant en continu les postes de travail constitue une mesure exceptionnelle qui doit être rigoureusement justifiée, documentée et validée par la CNPD. En l'absence de nécessité démontrée, une telle surveillance expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales, ainsi qu'à la nullité des preuves recueillies.

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.