

Est-il autorisé de filmer l'entrée et la sortie des bâtiments de l'entreprise ?

Réponse courte

Filmer les **entrées et sorties** des bâtiments de l'entreprise est **autorisé** au Luxembourg sous condition d'une **finalité légitime** (prévention des intrusions, sécurité des personnes et des biens) et du respect de la **proportionnalité**. La caméra ne doit pas avoir pour objectif principal le contrôle des horaires des salariés, et son cadrage doit se limiter strictement aux points d'accès.

L'installation suppose une information individuelle et collective des salariés, une consultation de la délégation du personnel (article L.414-9), une **AIPD** si risque élevé (article 35 du RGPD), un affichage visible aux entrées, et une conservation des images limitée à **8 jours en principe, 30 jours maximum** avec justification documentée. Le dispositif doit figurer au registre des traitements.

Définition

La **vidéosurveillance des accès** désigne l'installation de caméras aux entrées et sorties des bâtiments permettant l'identification des personnes physiques entrant ou sortant. Elle constitue un traitement de données à caractère personnel soumis au RGPD et au Code du travail luxembourgeois.

Ces dispositifs présentent généralement un **risque modéré** au regard de la vie privée, à condition que leur cadrage demeure strictement périmétrique et qu'ils n'enregistrent pas l'activité interne des salariés.

Questions fréquentes

Combien de temps conserver les images des caméras d'entrée ?

8 jours en principe, 30 jours maximum avec justification documentée. La détention au-delà de 30 jours sans justification est systématiquement sanctionnée par la CNPD. Un effacement automatique doit être configuré techniquement.

Est-il autorisé de filmer l'entrée et la sortie des bâtiments d'entreprise au Luxembourg ?

Oui, sous condition d'une finalité légitime (prévention des intrusions, sécurité des personnes et des biens) et du respect de la proportionnalité. Le cadrage doit se limiter strictement aux points d'accès et la caméra ne doit pas avoir pour objectif principal le contrôle des horaires.

Faut-il afficher la présence des caméras aux entrées de l'entreprise ?

Oui, un pictogramme « Zone sous vidéosurveillance » est obligatoire avec mention du responsable de traitement. Cet affichage matérialise l'information de premier niveau exigée par l'article 13 du RGPD et doit être complété par une notice individuelle aux salariés.

Peut-on utiliser les caméras d'entrée pour contrôler les horaires des salariés ?

Non, l'utilisation des images aux fins de pointage des salariés est interdite. La finalité doit rester sécuritaire (prévention d'intrusions). Un cadrage qui suit l'activité au-delà du seuil d'entrée serait disproportionné selon les lignes directrices CNPD.

Quel cadrage autorisé pour une caméra à l'entrée d'une entreprise ?

Captation limitée aux portes, sas et points d'accès, sans englober les zones de travail. Le cadrage périmétrique est admis pour la sécurité, mais ne doit pas enregistrer l'activité interne des salariés au-delà de la zone d'entrée.

Quelles formalités préalables pour installer des caméras aux accès ?

Information individuelle des salariés, consultation de la délégation du personnel (article L.414-9), AIPD si risque élevé (article 35 RGPD), affichage visible aux entrées et inscription au registre des traitements avec finalités, durée et destinataires.

Conditions d'exercice

Le dispositif d'accès est admis dès lors qu'il vise la sécurité périmétrique et non le pointage des salariés ; un cadrage qui suit l'activité au-delà du seuil d'entrée serait disproportionné.

Condition	Exigence concrète
Finalité légitime	Prévention d'intrusions, sécurité des personnes et des biens
Cadrage périmétrique	Captation limitée aux portes, sas et points d'accès
Pas de finalité de pointage	Interdiction d'utiliser les images pour contrôler les horaires
Information préalable	Notice individuelle aux salariés et affichage visible aux accès
Consultation	Délégation du personnel (article L.414-9) ou information de l' ITM

Modalités pratiques

Le dispositif d'accès est l'un des plus contrôlés en pratique par la CNPD ; les contrôles portent en priorité sur la durée de conservation et sur l'absence de captation au-delà de la zone d'entrée.

Démarche	Précision
AIPD	Article 35 du RGPD si risque élevé (grand site, public sensible)
Consultation délégation	Procès-verbal préalable à l'installation, conformément à L.414-9
Affichage aux accès	Pictogramme « Zone sous vidéosurveillance » avec mention du responsable
Notice individuelle	Finalité, durée, destinataires, droits remis aux salariés
Conservation	8 jours en principe, 30 jours maximum avec justification documentée
Habilitation des accès	Liste nominative restreinte et traçabilité des consultations
Registre des traitements	Inscription du dispositif avec finalités, durée et destinataires

Pratiques et recommandations

Documenter la nécessité du dispositif et l'absence d'alternative moins intrusive.

Limiter l'angle de vue au strict périmètre d'accès, sans englober les zones de travail.

Former les personnes habilitées à consulter les images aux règles de confidentialité.

Réévaluer régulièrement la pertinence du dispositif avec la délégation.

Privilégier des solutions complémentaires moins intrusives (badges, sas).

Encadrer strictement toute utilisation des images à des fins disciplinaires.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Traitement de données pour surveillance des salariés
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
Loi modifiée du 1er août 2018	Régime général de protection des données
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Articles 5, 6, 13, 30, 35
Lignes directrices CNPD vidéosurveillance	Recommandations 2024 sur les zones d'accès

Le non-respect des obligations expose l'employeur à des sanctions administratives RGPD jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial, à des sanctions pénales L.261-2, et à l'irrecevabilité judiciaire des images. La détention des images au-delà de 30 jours sans justification est systématiquement sanctionnée par la CNPD.

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.