

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

Réponse courte

La vidéosurveillance des entrées et sorties des bâtiments est autorisée au Luxembourg sous conditions strictes : finalité légitime (sécurité, prévention des intrusions), consultation préalable obligatoire de la délégation du personnel, information claire des personnes filmées, et respect du principe de proportionnalité. Le dispositif ne peut avoir pour objectif principal le contrôle des salariés et doit être conforme au RGPD.

Définition

La vidéosurveillance des accès constitue un traitement de données à caractère personnel consistant à capter et enregistrer des images des personnes entrant ou sortant des bâtiments de l'entreprise. Ce dispositif est soumis au Code du travail luxembourgeois et au RGPD dès lors que les personnes filmées sont identifiables.

Conditions d'exercice

L'installation d'un système de vidéosurveillance requiert le respect de conditions cumulatives :

- Finalité légitime (sécurité, protection des biens)
- Consultation préalable obligatoire de la délégation du personnel (Art. [L.261-1](#))
- Information claire et visible des personnes concernées
- Respect du principe de proportionnalité
- Réalisation d'une analyse d'impact (AIPD) si risque élevé
- Inscription au registre des activités de traitement

Modalités pratiques

Le dispositif doit respecter les règles suivantes :

- Limitation de la captation aux zones d'accès strictement nécessaires
- Conservation des images limitée à 30 jours maximum sauf incident
- Accès aux images restreint aux personnes habilitées
- Mesures de sécurité techniques et organisationnelles appropriées
- Affichage visible mentionnant l'existence du dispositif et ses finalités

Pratiques et recommandations

L'employeur doit :

- Documenter la nécessité et la proportionnalité du dispositif
- Former les personnes habilitées à accéder aux images
- Réévaluer régulièrement la pertinence du système
- Privilégier des solutions moins intrusives quand possible
- Encadrer strictement l'utilisation des images à des fins disciplinaires

Cadre juridique

- Article [L.261-1](#) du Code du travail : consultation obligatoire de la délégation du personnel
- Article [L.261-2](#) : interdiction de surveillance permanente des salariés
- Article [L.414-3](#) : respect de la dignité et vie privée
- Articles 5, 6, 13, 35 du RGPD : principes de licéité, finalité, minimisation
- Loi du 1er août 2018 sur la protection des données
- Délibération CNPD-2020-A7/52 sur la vidéosurveillance au travail

Le non-respect des obligations légales expose l'employeur à des sanctions administratives (CNPD) et pénales. Les images issues d'un dispositif non conforme sont irrecevables comme preuve devant les juridictions.

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.