

# Un salarié peut-il refuser d'être filmé sur son lieu de travail ?

## Réponse courte

Un salarié peut légitimement refuser d'être filmé sur son lieu de travail si la vidéosurveillance n'est pas justifiée par un **intérêt légitime** de l'employeur ou une **obligation légale**. Ce refus est recevable notamment si la finalité n'est pas clairement établie, si la mesure est disproportionnée, ou si elle porte une atteinte excessive à la vie privée. L'employeur doit respecter une procédure stricte incluant information préalable et consultation de la délégation du personnel.

## Définition

La vidéosurveillance sur le lieu de travail constitue un traitement de données à caractère personnel soumis au RGPD et au Code du travail luxembourgeois. Elle comprend tout dispositif permettant de capter, enregistrer, transmettre ou conserver des images identifiant directement ou indirectement les salariés dans l'exercice de leurs fonctions.

## Conditions d'exercice

L'employeur doit justifier la vidéosurveillance par un **objectif légitime** :

- Protection des biens et des personnes
- Sécurité des installations
- Protection d'informations confidentielles
- Respect d'obligations légales spécifiques

La surveillance doit respecter le **principe de proportionnalité** selon l'article [L.261-1](#) du Code du travail :

- Être appropriée et nécessaire au but poursuivi
- Ne pas excéder ce qui est strictement nécessaire
- Préserver un équilibre entre les intérêts de l'employeur et les droits des salariés

## Modalités pratiques

Avant toute installation, l'employeur doit :

- Informer individuellement chaque salarié concerné (finalité, durée de conservation, destinataires)
- Consulter la délégation du personnel (Art. L.414-9 du Code du travail)
- Réaliser une analyse d'impact si risque élevé (Art. 35 RGPD)
- Tenir un registre des activités de traitement (Art. 30 RGPD)
- Mettre en place des mesures de sécurité appropriées

Les zones suivantes ne peuvent **en aucun cas** être filmées :

- Sanitaires
- Vestiaires
- Locaux de repos
- Espaces réservés aux représentants du personnel

## Pratiques et recommandations

En cas de refus d'un salarié, l'employeur doit :

- Vérifier si la surveillance est indispensable
- Documenter la justification du dispositif
- Rechercher des alternatives moins intrusives
- Limiter la captation aux zones strictement nécessaires
- Garantir un encadrement humain du dispositif

Il est recommandé de :

- Privilégier des dispositifs ciblés et temporaires
- Conserver une traçabilité complète des démarches
- Réévaluer régulièrement la nécessité du dispositif
- Former le personnel chargé du traitement des images

## Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Art. L.261-1 (protection de la vie privée)
- Art. L.414-9 (consultation obligatoire)
- Art. L.271-1 (sanctions pénales)

Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) :

- Art. 5 (principes relatifs au traitement)
- Art. 6 (licéité du traitement)
- Art. 13 (information des personnes)
- Art. 22 (décision automatisée)
- Art. 35 (analyse d'impact)

#### Loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des données

Le non-respect des obligations légales expose l'employeur à des **sanctions administratives** de la CNPD (jusqu'à 20 millions d'euros ou 4% du CA), à l'**irrecevabilité des preuves** collectées et à sa **responsabilité civile ou pénale**. La transparence et la proportionnalité doivent guider toute mise en place de vidéosurveillance.

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.