

Quelles sont les obligations d'affichage en cas de surveillance vidéo sur le lieu de travail au Luxembourg ?

Réponse courte

L'employeur doit afficher de manière claire, visible et permanente, à chaque accès aux zones surveillées, une information sur l'existence du dispositif de vidéosurveillance avant l'entrée dans le champ des caméras. Cet affichage doit mentionner au minimum l'identité et les coordonnées du responsable du traitement, la finalité précise du dispositif, la durée de conservation des images, les droits des personnes concernées (accès, rectification, effacement, limitation, opposition, portabilité) et les modalités d'exercice de ces droits, les coordonnées du DPO s'il existe, ainsi que la possibilité de saisir la CNPD.

L'affichage doit être rédigé dans une langue comprise par les salariés et visiteurs, actualisé en cas de modification du dispositif ou des coordonnées, et distinct à chaque point d'accès. L'employeur doit conserver une copie de l'affichage et pouvoir en justifier la teneur et la visibilité en cas de contrôle.

Définition

La surveillance vidéo sur le lieu de travail consiste en l'installation de dispositifs permettant la captation, l'enregistrement ou la transmission d'images dans les espaces professionnels fréquentés par les salariés. Cette pratique vise principalement à assurer la sécurité des personnes et des biens, à prévenir les actes délictueux ou à contrôler l'accès à certaines zones sensibles. La mise en œuvre d'un tel système doit impérativement respecter les droits fondamentaux des salariés, notamment le droit au respect de la vie privée et à la protection des données à caractère personnel.

Conditions d'exercice

L'employeur ne peut installer un dispositif de surveillance vidéo que s'il justifie d'un intérêt légitime, tel que la sécurité des biens ou des personnes, la prévention des infractions ou la protection d'installations sensibles. La surveillance doit être proportionnée à l'objectif poursuivi et ne peut être mise en place que si aucun autre moyen moins intrusif n'est possible. Il est strictement interdit de filmer les zones réservées à l'intimité des salariés, comme les vestiaires, sanitaires ou locaux de repos. Toute collecte d'images doit être limitée dans le temps et dans l'espace, et ne peut servir à un usage autre que celui initialement déclaré.

Modalités pratiques

L'employeur est tenu d'informer de manière claire, visible et permanente toute personne susceptible d'être filmée de l'existence du dispositif de surveillance. Cette information doit être affichée à chaque accès aux zones surveillées, avant l'entrée dans le champ des caméras. L'affichage doit comporter au minimum :

- L'identité et les coordonnées du responsable du traitement des images (généralement l'employeur ou son représentant légal).
- La finalité précise du dispositif de vidéosurveillance (exemple : sécurité des biens et des personnes, prévention des vols).
- La durée de conservation des images enregistrées.
- L'existence des droits d'accès, de rectification, d'effacement, de limitation, d'opposition et de portabilité des personnes concernées, ainsi que les modalités d'exercice de ces droits.
- Les coordonnées du délégué à la protection des données (DPO), s'il existe.
- La mention du droit d'introduire une réclamation auprès de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD). L'affichage doit être rédigé dans une langue comprise par les salariés et les visiteurs concernés. L'information doit être actualisée en cas de modification du dispositif ou des coordonnées du responsable du traitement.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'installer un affichage distinct et explicite à chaque point d'accès aux zones surveillées, en évitant toute formulation ambiguë ou générique. Le contenu de l'affichage doit être régulièrement vérifié et mis à jour en cas de modification du dispositif ou des coordonnées du responsable du traitement. L'employeur doit conserver une copie de l'affichage et être en mesure d'en justifier la teneur et la visibilité en cas de contrôle de la CNPD ou de contestation par un salarié. Il est conseillé d'informer également les représentants du personnel et de documenter l'ensemble des démarches entreprises pour garantir la transparence du dispositif. La traçabilité des actions et la consultation préalable du personnel sont des obligations implicites à respecter.

Cadre juridique

Les obligations d'affichage en matière de surveillance vidéo sur le lieu de travail sont régies par :

- Le Code du travail luxembourgeois, notamment :
 - Article [L.261-1](#) (respect de la vie privée et des libertés individuelles)
 - Article [L.261-2](#) (consultation des représentants du personnel)
- La loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, notamment :
 - Article 13 (obligation d'information des personnes concernées)
- Le Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), applicable au Luxembourg, notamment :
 - Article 5 (principes relatifs au traitement des données)
 - Article 6 (licéité du traitement)
 - Article 12 (transparence de l'information)
 - Article 13 (informations à fournir lors de la collecte de données)
- Les recommandations et décisions de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD).

L'absence ou l'insuffisance d'affichage relatif à la vidéosurveillance constitue un manquement grave susceptible d'entraîner des sanctions de la CNPD et de rendre inopérantes les images collectées à titre de preuve en cas de litige. Il est essentiel de garantir la traçabilité des démarches et d'assurer un encadrement humain du dispositif.

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.