

Peut-on filmer les caisses enregistreuses dans un commerce ?

Réponse courte

Il est possible de filmer les caisses enregistreuses dans un commerce au Luxembourg, à condition de respecter des obligations strictes. La vidéosurveillance doit répondre à un objectif légitime et avéré, comme la prévention des vols ou fraudes, et être proportionnée au risque identifié. La captation d'images doit se limiter aux zones nécessaires, sans surveiller en permanence l'ensemble des salariés ni empiéter sur leur vie privée.

L'employeur doit consulter la délégation du personnel avant toute installation, informer individuellement et collectivement les salariés, réaliser une analyse d'impact sur la protection des données si nécessaire, et afficher une signalisation visible. Les images doivent être accessibles uniquement aux personnes habilitées, conservées pour une durée limitée, et le dispositif doit être inscrit dans le registre des traitements. Le non-respect de ces obligations rend le dispositif illicite et expose l'employeur à des sanctions.

Définition

La vidéosurveillance des caisses enregistreuses consiste à installer des dispositifs de captation d'images visant à enregistrer l'activité autour des caisses dans un établissement commercial. Cette pratique a pour objectif principal la prévention des vols, des détournements de fonds ou des comportements frauduleux, qu'ils proviennent de clients ou de salariés. Elle implique la collecte et le traitement d'images permettant d'identifier des personnes physiques, notamment les salariés affectés à la gestion des encaissements.

Conditions d'exercice

La mise en place d'un système de vidéosurveillance ciblant les caisses enregistreuses doit répondre à une nécessité avérée et à un objectif légitime de l'employeur, tel que la prévention des infractions ou la protection des biens. L'employeur doit démontrer que l'objectif poursuivi ne peut être atteint par des moyens moins intrusifs et que la surveillance est proportionnée au risque identifié.

La captation d'images doit être strictement limitée aux zones nécessaires à la finalité poursuivie, à l'exclusion des espaces de pause, sanitaires, vestiaires ou locaux syndicaux, conformément à l'article [L.261-1](#) du Code du travail. La surveillance ne peut avoir pour effet de placer les salariés sous une surveillance constante et généralisée, ce qui serait contraire au respect de leur vie privée et à la dignité au travail.

La consultation préalable de la délégation du personnel est obligatoire avant toute décision d'installation, conformément à l'article [L.414-9](#) du Code du travail.

Modalités pratiques

Avant toute installation, l'employeur doit réaliser une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) si le dispositif est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes concernées, conformément à l'article 35 du Règlement (UE) 2016/679 et à la loi du 1er août 2018.

L'information préalable, individuelle et collective des salariés est obligatoire. Cette information doit préciser la finalité du dispositif, les modalités de fonctionnement, la durée de conservation des images, les droits d'accès, de rectification et d'opposition, ainsi que l'identité du responsable du traitement.

Le registre des activités de traitement doit être mis à jour pour intégrer le dispositif de vidéosurveillance. Les images ne peuvent être consultées que par des personnes habilitées, dans la stricte limite des finalités déclarées. La durée de conservation des images ne doit pas excéder un mois, sauf nécessité particulière et justifiée.

L'affichage d'une signalisation visible à l'entrée de la zone surveillée est impératif, mentionnant l'existence du dispositif, la finalité, le responsable du traitement et les modalités d'exercice des droits.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de limiter l'angle de vue des caméras aux seules zones de manipulation des fonds et d'éviter toute captation systématique des postes de travail hors caisse. L'accès aux enregistrements doit être sécurisé, journalisé et réservé aux personnes strictement habilitées.

L'utilisation des images à des fins disciplinaires n'est licite que si le dispositif a été mis en place dans le respect des obligations d'information, de consultation et de proportionnalité. La consultation des représentants du personnel ou de la délégation du personnel doit être documentée et traçable.

Il est conseillé de sensibiliser régulièrement le personnel à la politique de vidéosurveillance et de veiller à l'actualisation des procédures internes en cas de modification du dispositif.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
 - Article [L.261-1](#) et suivants (respect de la vie privée, conditions de surveillance)
 - Article [L.414-9](#) (consultation de la délégation du personnel)
- **Loi du 1er août 2018** relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- **Règlement (UE) 2016/679** (RGPD), notamment article 35 (AIPD)
- **Lignes directrices de la CNPD** sur la vidéosurveillance en milieu professionnel
- **Jurisprudence luxembourgeoise** relative à la licéité et à la proportionnalité des dispositifs de surveillance

L'absence de consultation de la délégation du personnel ou le défaut d'information des salariés peut entraîner l'illicéité du dispositif et l'irrecevabilité des preuves issues de la vidéosurveillance en cas de litige disciplinaire ou prud'homal. Le non-respect des obligations en matière de protection des données expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales.

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.