

# Le règlement intérieur peut-il autoriser la vidéosurveillance dans certains locaux ?

## Réponse courte

Le règlement intérieur peut encadrer la vidéosurveillance uniquement après **consultation de la délégation du personnel** (article [L.414-3](#)) et dans le respect strict de l'article [L.261-1](#) du Code du travail. La surveillance doit être **limitée, justifiée** par un objectif légitime (sécurité, protection des biens), et exclure certains espaces (sanitaires, vestiaires, locaux syndicaux). Le dispositif requiert une **information préalable** des salariés et un affichage visible.

## Définition

La **vidéosurveillance** constitue un traitement de données à caractère personnel permettant la captation et l'enregistrement d'images dans les locaux professionnels. Elle est soumise au Code du travail luxembourgeois (article [L.261-1](#)) et au RGPD, nécessitant une base légale, une finalité déterminée et des garanties spécifiques.

Le **règlement intérieur** doit préciser le cadre d'utilisation de la vidéosurveillance. Contrairement à une idée reçue, le règlement intérieur n'est pas obligatoire au Luxembourg.

## Conditions d'exercice

La mise en place de la vidéosurveillance requiert :

- Une consultation préalable obligatoire de la délégation du personnel (Art. [L.414-9](#))
- Un objectif légitime démontré (sécurité, protection des biens)
- Une surveillance non permanente et non généralisée des postes de travail
- Le respect du principe de proportionnalité
- L'interdiction formelle dans certains espaces (Art. [L.261-1\(5\)](#))
- Une documentation complète dans le registre des traitements

## Modalités pratiques

Le règlement intérieur doit préciser :

- Les zones exactes sous surveillance
- Les finalités poursuivies
- La durée de conservation des images
- Les personnes habilitées à accéder aux enregistrements
- Les modalités d'exercice des droits des salariés

L'employeur doit assurer :

- L'information individuelle et collective des salariés
- L'affichage visible à l'entrée des zones surveillées
- La tenue d'un registre des traitements conforme au RGPD
- La limitation stricte de l'accès aux images

## Pratiques et recommandations

Pour une mise en œuvre conforme :

- Limiter la surveillance aux zones à risque avéré
- Documenter la nécessité de chaque dispositif
- Réviser régulièrement la pertinence du système
- Former les personnes habilitées
- Mettre en place des procédures d'accès sécurisées
- Prévoir des durées de conservation adaptées
- Assurer la traçabilité des consultations d'images

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <u>L.261-1</u></b>	Traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance
<b>Article <u>L.414-3</u></b>	Consultation obligatoire de la délégation du personnel sur le règlement intérieur
<b>Article <u>L.414-9</u></b>	Codécision dans les entreprises de 150+ salariés
<b>Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)</b>	Protection des données personnelles
<b>Loi du 1er août 2018</b>	Protection des données à caractère personnel

La non-conformité du dispositif de vidéosurveillance expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales. Une documentation rigoureuse de la conformité est essentielle, incluant les preuves de consultation, d'information et les évaluations de nécessité.

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.