Une ASBL peut-elle installer la videosurveillance dans ses locaux ?

Réponse courte

Une ASBL peut installer un systeme de videosurveillance dans ses locaux sous reserve de respecter les conditions strictes du RGPD et de la loi du 1er aout 2018. L'installation necessite une **finalite legitime** documentee (securite des biens, prevention des vols), une **information prealable** des salaries par affichage visible et notification individuelle, et une **analyse d'impact** obligatoire si le traitement presente un risque eleve (art. 35 RGPD).

La **surveillance permanente et individualisee** des salaries est strictement interdite. La delegation du personnel doit etre consultee avant toute mise en place dans les ASBL comptant au moins **15 salaries** (art. L.414-3). Les images ne peuvent etre conservees au-dela du **strict necessaire**, generalement **8 jours maximum**, et l'acces doit etre limite aux seules personnes habilitees avec des mesures de securite appropriees.

Le non-respect des obligations expose l'ASBL a des sanctions pouvant atteindre **20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires annuel**. La CNPD peut effectuer des controles inopines, et des poursuites penales sont egalement possibles en cas de manquement grave.

Définition

La **videosurveillance** constitue un traitement de **donnees a caractere personnel** soumis au RGPD des lors qu'elle permet d'identifier directement ou indirectement des personnes physiques. Dans le contexte d'une ASBL employeur, elle releve a la fois de la reglementation sur la **protection des donnees** et des dispositions du Code du travail relatives a la surveillance sur le lieu de travail.

Questions fréquentes

Faut-il consulter la délégation du personnel sur la vidéosurveillance ?

Oui, la délégation du personnel doit être consultée avant toute mise en place dans les ASBL comptant au moins 15 salariés selon l'article L.414-3 du Code du travail. Cette consultation doit être documentée par procès-verbal.

La surveillance permanente des salariés est-elle autorisée ?

Non, la surveillance permanente et individualisée des salariés est strictement interdite. La vidéosurveillance doit être justifiée par une finalité légitime (sécurité, prévention des vols) et proportionnée, sans contrôle de l'activité individuelle des salariés.

Quand l'analyse d'impact AIPD est-elle obligatoire ?

L'analyse d'impact relative à la protection des données est obligatoire si le traitement présente un risque élevé pour les droits et libertés des personnes, conformément à l'article 35 du RGPD. Elle doit être documentée avant l'installation du dispositif.

Quelle durée de conservation des images de vidéosurveillance ?

Les images ne peuvent être conservées au-delà du strict nécessaire, généralement 8 jours maximum. L'accès aux images doit être limité aux seules personnes habilitées avec des mesures de sécurité appropriées (chiffrement, accès restreint, contrôle d'accès).

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles sanctions pour vidéosurveillance non conforme en ASBL ?

Le non-respect des obligations expose l'ASBL à des sanctions pouvant atteindre 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires annuel. La CNPD peut effectuer des contrôles inopinés et des poursuites pénales sont possibles en cas de manquement grave.

Une ASBL peut-elle installer la vidéosurveillance dans ses locaux ?

Oui, sous réserve de respecter les conditions strictes du RGPD et de la loi du 1er août 2018. L'installation nécessite une finalité légitime documentée (sécurité des biens, prévention des vols), une information préalable des salariés et une analyse d'impact si risque élevé.

Conditions d’exercice

Le systeme de videosurveillance doit repondre aux exigences suivantes.

Exigence	Detail
Finalite legitime	Securite, prevention des vols, protection des biens ; finalite explicite et documentee
Consultation du personnel	Avis de la delegation du personnel (art. L.414-3 Code du travail)
Analyse d'impact	AIPD obligatoire si le traitement presente un risque eleve (art. 35 RGPD)
Minimisation des donnees	Collecte limitee aux donnees strictement necessaires
Information des salaries	Communication claire et complete sur les droits (RGPD, art. 13 et 14)
Interdiction de surveillance permanente	Toute surveillance permanente et individualisee des salaries est exclue

Modalités pratiques

L'installation requiert la mise en place des mesures suivantes.

Mesure	Detail
Information prealable	Affichage visible dans les zones surveillees et notification individuelle
Registre des traitements	Inscription au registre des activites de traitement (art. 30 RGPD)
Duree de conservation	Limitee au strict necessaire, generalement 8 jours maximum
Mesures de securite	Mesures techniques et organisationnelles appropriees (chiffrement, acces restreint)
Controle d'acces	Acces aux images limite aux seules personnes habilitees
DPO	Designation d'un delegue a la protection des donnees si necessaire

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Documenter la necessite et la proportionnalite du systeme de videosurveillance dans un rapport ecrit, en definissant precisement les personnes habilitees a visionner les images et en etablissant une procedure de reponse aux demandes d'acces des salaries.

Former le personnel ayant acces aux enregistrements aux obligations de confidentialite et aux regles de traitement des donnees personnelles issues de la videosurveillance.

Auditer regulierement le dispositif et mettre a jour l'analyse d'impact en cas d'evolution significative du systeme ou de son perimetre de couverture. L'installation doit respecter les obligations de l'ASBL en matiere de conformite au RGPD et garantir le droit a la vie privee des salaries.

Cadre juridique

Reference	Objet
Reglement (UE) 2016/679 (RGPD)	Liceite du traitement, analyse d'impact, registre des traitements
Loi du 1er aout 2018	Mise en oeuvre du RGPD au Luxembourg
Art. L.414-3 Code du travail	Consultation de la delegation du personnel
Art. L.312-1 Code du travail	Obligations de securite et sante au travail

La CNPD (Commission nationale pour la protection des donnees) peut effectuer des controles inopines. En cas de manquement, l'ASBL risque non seulement des sanctions administratives mais aussi des poursuites penales. Une consultation juridique prealable est vivement recommandee avant toute installation.

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.