

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

## Réponse courte

Une ASBL peut installer un système de vidéosurveillance dans ses locaux 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 par affichage visible et notification individuelle, et une **analyse d'impact** obligatoire si le traitement présente un risque élevé (art. 35 RGPD).

La **surveillance permanente et individualisée** des salariés est strictement interdite. La délégation du personnel doit être consultée avant toute mise en place dans les ASBL comptant au moins **15 salariés** (art. L.414-3). Les images ne peuvent être conservées au-delà du **strict nécessaire**, généralement **8 jours maximum**, et l'accès doit être limité aux seules personnes habilitées avec des mesures de sécurité appropriées.

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 inopines, et des poursuites pénales sont également possibles en cas de manquement grave.

## Définition

La **vidéosurveillance** constitue un traitement de **données à caractère personnel** soumis au RGPD dès lors qu'elle permet d'identifier directement ou indirectement des personnes physiques. Dans le contexte d'une ASBL employeur, elle relève à la fois de la réglementation sur la **protection des données** et des dispositions du Code du travail relatives à 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).

### 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 système de vidéosurveillance doit répondre aux exigences suivantes.

Exigence	Detail
Finalité légitime	Sécurité, prévention des vols, protection des biens ; finalité explicite et documentée
Consultation du personnel	Avis de la délégation du personnel (art. L.414-3 Code du travail)
Analyse d'impact	AIPD obligatoire si le traitement présente un risque élevé (art. 35 RGPD)
Minimisation des données	Collecte limitée aux données strictement nécessaires
Information des salariés	Communication claire et complète sur les droits (RGPD, art. 13 et 14)
Interdiction de surveillance permanente	Toute surveillance permanente et individualisée des salariés est exclue

## Modalités pratiques

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

Mesure	Detail
Information préalable	Affichage visible dans les zones surveillées et notification individuelle
Registre des traitements	Inscription au registre des activités de traitement (art. 30 RGPD)
Durée de conservation	Limitée au strict nécessaire, généralement 8 jours maximum
Mesures de sécurité	Mesures techniques et organisationnelles appropriées (chiffrement, accès restreint)
Contrôle d'accès	Accès aux images limité aux seules personnes habilitées
DPO	Désignation d'un délégué à la protection des données si nécessaire

## Pratiques et recommandations

**Documenter** la nécessité et la proportionnalité du système de vidéosurveillance dans un rapport écrit, en définissant précisément les personnes habilitées à visionner les images et en établissant une procédure de réponse aux demandes d'accès des salariés.

**Former** le personnel ayant accès aux enregistrements aux obligations de confidentialité et aux règles de traitement des données personnelles issues de la vidéosurveillance.

**Auditer** régulièrement le dispositif et mettre à jour l'analyse d'impact en cas d'évolution significative du système ou de son périmètre de couverture. L'installation doit respecter les obligations de l'ASBL en matière de conformité au RGPD et garantir le droit à la vie privée des salariés.

## Cadre juridique

Reference	Objet
Reglement (UE) 2016/679 (RGPD)	Licéité du traitement, analyse d'impact, registre des traitements
Loi du 1er août 2018	Mise en oeuvre du RGPD au Luxembourg
Art. <u>L.414-3</u> Code du travail	Consultation de la délégation du personnel
Art. <u>L.312-1</u> Code du travail	Obligations de sécurité et santé au travail

La CNPD (Commission nationale pour la protection des données) peut effectuer des contrôles inopines. En cas de manquement, l'ASBL risque non seulement des sanctions administratives mais aussi des poursuites pénales. Une consultation juridique préalable est vivement recommandée 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.