

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.

Conditions d'exercice

Le système de vidéosurveillance doit répondre 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'accès	Acces aux images limite aux seules personnes habilitees
DPO	Designation d'un delegue a la protection des donnees si necessaire

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'accès 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. <u>L.414-3</u> Code du travail	Consultation de la delegation du personnel
Art. <u>L.312-1</u> 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.