

Un salarié HORECA peut-il être filmé sans information préalable ?

Réponse courte

Dans le secteur HORECA, un salarié **ne peut pas être filmé sans information préalable**. L'article L.261-1 du Code du travail encadre strictement la surveillance des salariés par des moyens technologiques — ce qui ne diffère pas du droit commun, car les règles s'appliquent identiquement à tous les secteurs.

L'employeur doit **informer préalablement** les salariés de l'existence du dispositif de vidéosurveillance, de sa finalité et des données collectées. Le traitement doit être **déclaré à la CNPD** (Commission nationale pour la protection des données) et respecter le **RGPD**. La vidéosurveillance ne peut servir qu'à des fins légitimes (sécurité, vol) et non à surveiller la productivité des salariés.

Définition

La **vidéosurveillance** dans l'HORECA désigne l'installation de caméras dans les locaux de l'établissement (salle, cuisine, réserve, caisse) captant des images des salariés pendant leur travail. Elle constitue un traitement de données personnelles au sens du RGPD et une mesure de **surveillance des salariés** au sens de l'article L.261-1 du Code du travail, soumise à des conditions strictes de légalité, de proportionnalité et de transparence.

Conditions d'exercice

La vidéosurveillance dans l'HORECA est soumise à des conditions cumulatives de légalité.

Condition	Détail
Information préalable	Les salariés doivent être informés avant la mise en service (art. <u>L.261-1</u>)
Finalité légitime	Sécurité des personnes et biens, prévention des vols, protection des locaux
Proportionnalité	Le dispositif doit être proportionné au but poursuivi
Zones interdites	Pas de caméra dans les vestiaires, sanitaires, salles de pause
RGPD	Respect du règlement européen sur la protection des données
CNPD	Analyse d'impact si la surveillance est susceptible d'engendrer un risque élevé
Délégation du personnel	Information et consultation préalable

Modalités pratiques

La mise en place de la vidéosurveillance suit un processus réglementé.

Étape	Détail
Analyse d'impact	Réaliser une AIPD si risque élevé pour les droits des salariés
Information individuelle	Informers chaque salarié par écrit de l'existence, la finalité et la durée de conservation
Consultation délégation	Soumettre le projet à l'avis de la délégation du personnel
Signalétique	Afficher des panneaux d'information dans les zones surveillées
Durée de conservation	Limiter la conservation des images (en principe 30 jours max)
Accès restreint	Limiter l'accès aux images aux personnes habilitées

Pratiques et recommandations

Informers chaque salarié individuellement et par écrit de l'existence du dispositif de vidéosurveillance avant toute mise en service, en précisant les finalités et les droits d'accès.

Limiter la surveillance aux zones nécessaires (caisse, réserve, entrées) et exclure les espaces privés (règlement intérieur) (vestiaires, toilettes, salle de pause).

Respecter le principe de proportionnalité en évitant la surveillance continue et systématique de l'ensemble des locaux.

Conserver les images pendant une durée limitée et justifiée, en général 30 jours maximum, et prévoir une procédure de suppression automatique.

Ne jamais utiliser les images de vidéosurveillance pour évaluer la performance des salariés ou sanctionner des comportements non liés à la sécurité.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Surveillance des salariés par des moyens technologiques
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles
Loi du 1er août 2018	Mise en œuvre du RGPD au Luxembourg
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation de sécurité de l'employeur

Les images obtenues sans information préalable des salariés sont irrecevables comme preuve devant le tribunal du travail.
L'installation clandestine de caméras expose l'employeur à des sanctions pénales et à des dommages-intérêts au bénéfice des salariés.

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.