

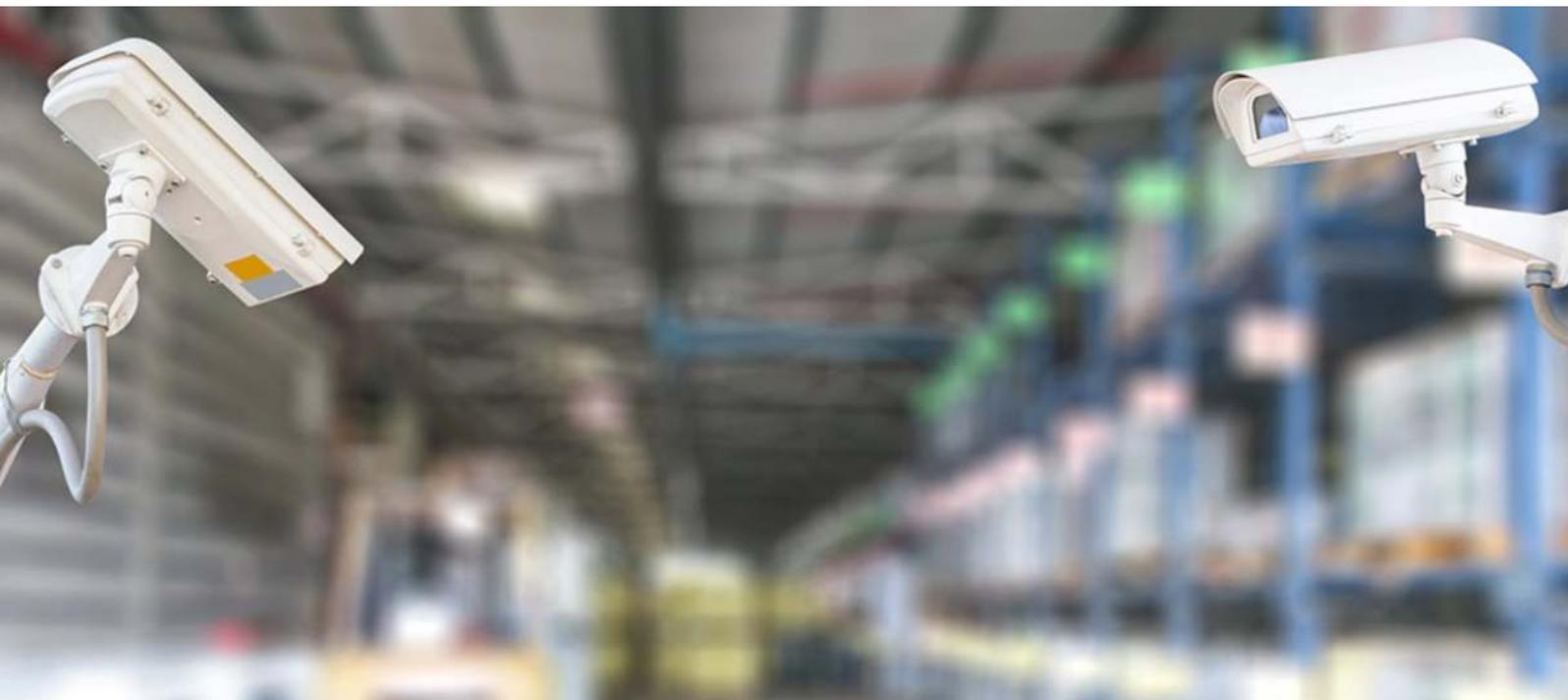


VIDÉOSURVEILLANCE-  
VIDÉOPROTECTION

# Au travail



*Les caméras de surveillance sont aujourd'hui largement utilisées sur les lieux de travail. Si ces outils sont légitimes pour assurer la sécurité des biens et des personnes, ils ne peuvent pas conduire à placer les employés sous surveillance constante et permanente. Quelles règles les employeurs doivent-ils respecter ?  
Quels sont les droits des employés ?*



## À retenir

Un employeur ne peut pas installer des caméras dans ses locaux sans définir un objectif, qui doit être légal et légitime. Par exemple, des caméras peuvent être installées sur un lieu de travail à des fins de sécurité des biens et des personnes, à titre dissuasif ou pour identifier les auteurs de vols, de dégradations ou d'agressions.

## Quelles précautions prendre lors de l'installation du dispositif ?

Les caméras peuvent être installées au niveau des **entrées et sorties des bâtiments**, des **issues de secours** et des **voies de circulation**. Elles peuvent aussi filmer les zones où de la marchandise ou des biens de valeur sont entreposés.

Elles ne doivent **pas filmer les employés sur leur poste de travail**, sauf circonstances particulières (employé manipulant de l'argent par exemple, mais la caméra doit davantage filmer la caisse que le caissier ; entrepôt stockant des biens de valeurs au sein duquel travaillent des manutentionnaires).

En effet, sur le lieu de travail comme ailleurs, les employés ont **droit au respect de leur vie privée**.

Les caméras ne doivent **pas non plus filmer les zones de pause ou de repos des employés, ni les toilettes**. Si des dégradations sont commises sur les distributeurs alimentaires par exemple, les caméras ne doivent filmer que les distributeurs et pas toute la pièce.

Enfin, elles ne doivent pas **filmer les locaux syndicaux** ou des représentants du personnel, ni leur accès lorsqu'il ne mène qu'à ces seuls locaux.

Si les images sont accessibles à distance, depuis internet sur son téléphone mobile par exemple, il faut sécuriser cet accès.

**La possibilité de regarder les images sur tablette ou téléphone ne doit pas conduire à surveiller ses employés pour leur faire des remarques sur la qualité du travail.** L'accès à distance doit être **sécurisé** (mot de passe robuste, connexion https, etc). Enfin, l'enregistrement du son, en plus des images, est réservé à des situations particulières et ne doit pouvoir être déclenché qu'à l'initiative d'un l'employé en cas d'événement le justifiant (en cas d'agression par exemple).



## Qui peut consulter les images ?

Seules les personnes habilitées par l'employeur, dans le cadre de leurs fonctions, peuvent visionner les images enregistrées (par exemple : le responsable de la sécurité de l'organisme). Ces personnes doivent être particulièrement formées et sensibilisées aux règles de mise en œuvre d'un système de vidéosurveillance. L'accès aux images doit être sécurisé pour éviter que tout le monde ne puisse les visionner.

## Pendant combien de temps conserver les images ?

L'employeur doit définir la durée de conservation des images issues des caméras.

Cette durée doit être en lien avec l'objectif poursuivi par les caméras. En principe, cette durée n'excède pas un mois. En règle générale, conserver les images quelques jours suffit, sauf circonstances exceptionnelles à effectuer les vérifications nécessaires en cas d'incident et permet d'enclencher d'éventuelles procédures disciplinaires ou pénales. Si de telles procédures sont engagées, les images sont alors extraites du dispositif (après consignation de cette opération dans un cahier spécifique) et conservées pour la durée de la procédure.

La durée maximale de conservation des images ne doit pas être fixée en fonction de la seule capacité technique de stockage de l'enregistreur.

# LA CNIL SURVEILLE LES EMPLOYEURS QUI ABUSENT

Publié le 23 juillet 2018

La CNIL a reçu une plainte concernant l'installation d'une caméra au-dessus d'un poste de travail. Un contrôle sur place a été effectué et une mise en demeure adressée à l'employeur. Le dispositif fonctionnait la journée en mode visualisation et plaçait l'employé sous surveillance permanente et constante. Le gérant pouvait accéder en temps réel aux images depuis son téléphone et donc exercer cette surveillance à distance. Ce dispositif était manifestement excessif.

La CNIL a sanctionné publiquement et financièrement l'entreprise en raison de son refus de se conformer à la loi.

## Quelle information ?

Les personnes concernées (employés et visiteurs) doivent être informées, au moyen de panneaux affichés en permanence, de façon visible, dans les lieux concernés, qui comportent a minima, outre le pictogramme d'une caméra indiquant que le lieu est placé sous vidéoprotection :

- les finalités du traitement installé ;
- la durée de conservation des images ;
- le nom ou la qualité et le numéro de téléphone du responsable/du délégué à la protection des données (DPO) ;
- l'existence de droits « Informatique et Libertés » ;
- le droit d'introduire une réclamation auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), en précisant ses coordonnées.



Non,



Oui

**ENTREPRISE SOUS SURVEILLANCE VIDÉO**

Etablissement placé sous vidéosurveillance par ABCD pour la sécurité des personnes et des biens.

Les images sont conservées pendant un mois et peuvent être visionnées, en cas d'incident, par le personnel habilité de la société ABCD et par les forces de l'ordre.

Pour exercer vos droits Informatique et Libertés, notamment votre droit d'accès aux images qui vous concernent, ou pour toute information sur ce dispositif, vous pouvez contacter notre délégué à la protection des données en écrivant à [dpo@abod.fr](mailto:dpo@abod.fr) ou à l'adresse postale suivante : XXXX.

Pour en savoir plus sur la gestion de vos données personnelles et vos droits, rendez-vous sur l'intranet ABCD / le règlement intérieur – Rubrique « Politique de protection des données »

Vous pouvez introduire une réclamation auprès de la CNIL sur [cnil.fr/plaintes](http://cnil.fr/plaintes)



Afin que les panneaux affichés restent lisibles, l'intégralité des informations qui doit être portée à la connaissance du public peut l'être par d'autres moyens, notamment par le biais d'un site internet. Ces autres informations sont, notamment :

- la **base légale** du traitement ;
- les destinataires des données personnelles, y compris ceux établis en dehors de l'UE ;
- enfin, s'il y en a, les informations complémentaires qui doivent être portées à l'attention de la personne (prise de décision automatisée, profilage, etc.).

Ces informations sont prévues par l'article 13 du RGPD et l'article 104 de la loi « Informatique et Libertés ».

## Quelles formalités ?

Les formalités à accomplir peuvent varier en fonction des lieux qui sont filmés.

### > Lieu non ouvert au public

Si les caméras filment un lieu non ouvert au public (lieux de stockage, réserves, zones dédiées au personnel comme le fournil d'une boulangerie), aucune formalité auprès de la CNIL n'est nécessaire.

Si l'organisme qui a mis en place des caméras a désigné un délégué à la protection des données (DPO), ce dernier doit être associé à la mise en œuvre des caméras. Si le dispositif doit faire l'objet d'une analyse d'impact (AIPD), le DPO doit y être associé.

L'employeur doit inscrire ce dispositif de vidéosurveillance dans [le registre des traitements de données](#) qu'il doit tenir.

### > Lieu ouvert au public

Si les caméras filment un lieu ouvert au public (espaces d'entrée et de sortie du public, zones marchandes, comptoirs, caisses), le dispositif doit être autorisé par le préfet du département (le préfet de police à Paris). Le formulaire peut être retiré auprès des services de la préfecture du département ou téléchargé [sur le site du ministère de l'Intérieur](#). Il peut également être rempli en ligne sur le site [via un formulaire dédié](#).

Dès lors qu'un dispositif de vidéoprotection conduit à la « surveillance systématique à grande échelle d'une zone accessible au public », une [AIPD](#) doit être effectuée. Elle permettra notamment d'évaluer la nécessité et la proportionnalité du dispositif envisagé, au regard des finalités poursuivies.

### > Auprès des instances représentatives du personnel

**Les instances représentatives du personnel doivent être informées et consultées** avant toute décision d'installer des caméras.

---

## Quels recours ?

Si un dispositif de vidéosurveillance ne respecte pas ces règles, vous pouvez saisir :

- le service des plaintes de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) ;
- les services de l'inspection du travail, notamment compétente pour le harcèlement moral au travail ;
- les services de la préfecture, si les caméras filment des lieux ouverts au public ;
- les services de police ou de gendarmerie ;
- le procureur de la République.



## Les textes de référence

- > Le règlement européen sur la protection des données personnelles (RGPD), lorsque les caméras sont installées dans des lieux non ouverts au public [🔗](#)
- > Articles L223-1 et suivants (lutte contre le terrorisme) [🔗](#)
- > Articles L251-1 et suivants, lorsque les caméras filment des lieux ouverts au public [🔗](#)
- > Le code du travail : Article L2312-38 [🔗](#)
- > Le Code civil : article 9 (protection de la vie privée) [🔗](#)
- > Le Code pénal : Article 226-1 (enregistrement de l'image d'une personne à son insu dans un lieu privé) [🔗](#)
- > Article 226-18 (collecte déloyale ou illicite) [🔗](#)
- > Article 226-20 (durée de conservation excessive) [🔗](#)
- > Article 226-21 (détournement de la finalité du dispositif) [🔗](#)
- > Article R625-10 (absence d'information des personnes) [🔗](#)
- > Le Code du travail: Articles L1221-9 et L1222-4 (information individuelle des salariés) [🔗](#)
- > Le Code du travail: Article L1121-1 (principe de proportionnalité) [🔗](#)
- > Article 13 du RGPD [🔗](#)
- > Article 104 de la loi « Informatique et Libertés » [🔗](#)

## Les mots clés associés à cet article

#Vidéosurveillance

#Surveillance des salariés