



La vidéosurveillance - vidéoprotection au travail



Les environnements de travail sont de plus en plus équipés de dispositifs de vidéosurveillance. S'ils sont légitimes pour assurer la sécurité des biens et des personnes, de tels outils 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 ?

Dans quel but ?

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).

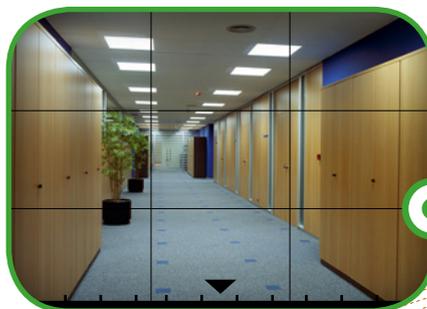
En effet, sur le lieu de travail comme ailleurs, les employés ont **droit au respect de leur vie privée**.

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.

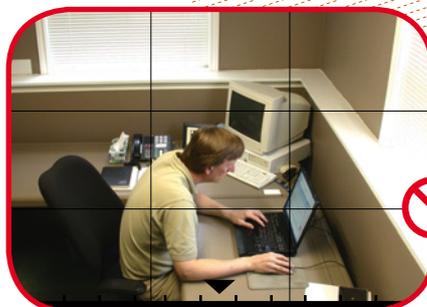
Enfin, elles ne doivent pas **filmer les locaux syndicaux** ou des représentants du personnel, ni leur accès lorsqu'il ne mène qu'à ces seuls locaux.

Qui peut consulter les images ?

Seules les personnes habilitées et 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.



Oui,
on peut installer des caméras dans un couloir à des fins de sécurité.



Non,
il est interdit de surveiller ainsi ses employés.

Pendant combien de temps conserver les images ?

La conservation des images ne doit **pas excéder un mois**. En règle générale, conserver les images quelques jours suffit 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.

Lorsque c'est techniquement possible, une durée maximale de conservation des images doit être paramétrée dans le système. Elle ne doit pas être fixée en fonction de la seule capacité technique de stockage de l'enregistreur.



Quelles formalités ?

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

Auprès de la CNIL

Si les caméras filment un lieu non ouvert au public (lieux de stockage, réserves, zones dédiées au personnel comme le fournil d'une boulangerie), le dispositif doit être [déclaré à la CNIL](#). Une déclaration doit être effectuée pour chaque site ou établissement équipé.

Un système qui n'aurait pas fait l'objet d'une déclaration à la CNIL ne peut être opposé aux employés.

Si l'organisme qui a mis en place des caméras a désigné un [Correspondant Informatique et Libertés](#) (CIL), aucune formalité n'est nécessaire auprès de la CNIL, le CIL devant noter ce dispositif dans son registre.

Auprès de la préfecture

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 : <https://www.televideoprotection.interieur.gouv.fr>.

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](#). La CNIL peut contrôler tous les dispositifs installés sur le territoire national, qu'ils filment les lieux fermés ou ouverts au public.
- Les services de l'Inspection du 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.

La CNIL surveille les employeurs qui abusent

La CNIL a reçu une plainte d'un salarié concernant des caméras installées sur son lieu de travail. Il indiquait que ce dispositif permettait au responsable de surveiller les salariés et d'écouter leurs conversations.

Un contrôle a permis de confirmer ces faits. Celui-ci comportait 8 caméras, (chacune équipée d'un microphone permettant l'écoute sonore et d'un haut-parleur) filmant 8 salariés, soit une caméra par salarié. Ce dispositif était manifestement excessif, puisque le dirigeant de la société plaçait ses salariés sous une surveillance constante et permanente. La CNIL a mis en demeure le dirigeant de se mettre en conformité avec la loi, ce qu'il a fait.

Quelle information ?

Les personnes concernées (employés et visiteurs) doivent être informées, au moyen d'un panneau **affiché de façon visible** dans les locaux sous vidéosurveillance :

- de l'existence du dispositif,
- du nom de son responsable,
- de la procédure à suivre pour demander l'accès aux enregistrements visuels les concernant.



Non,
cette information
n'est pas suffisante!

ÉTABLISSEMENT SOUS VIDÉO SURVEILLANCE

Cet établissement est placé sous vidéosurveillance pour des raisons de sécurité des biens et des personnes.

Vous pouvez exercer votre droit d'accès aux images vous concernant.

Pour tout renseignement, s'adresser au responsable de la sécurité au 05.04.03.02.01



Oui

De plus, chaque employé doit être informé individuellement (au moyen d'un avenant au contrat de travail ou d'une note de service, par exemple).

Les textes de référence

- [La loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés](#), lorsque les caméras filment des lieux non ouverts au public
- **Le code de la sécurité intérieure :**
[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 L2323-32](#) (information/consultation des instances représentatives du personnel)
[Articles L1221-9](#) et [L1222-4](#) (information individuelle des salariés)
[Article L1121-1](#) (principe de proportionnalité)
- **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 226-16](#) (non déclaration auprès de la CNIL)
[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)

Contact CNIL

Pour plus d'informations, contactez la permanence juridique de la CNIL au 01 53 73 22 22. Vous pouvez également adresser une plainte ou une demande de conseil à la CNIL par courrier postal (CNIL, 8 rue Vivienne, CS 30223 - 75083 Paris cedex 02).