

**Big Brother**

La vidéosurveillance, vidéoprotection au travail

Nombreux sont les employeurs à souhaiter tout contrôler jusqu'aux moindres faits et gestes de leurs salariés.

La vidéosurveillance est-elle un moyen d'exercer un tel contrôle ? Cette technologie n'autorise cependant pas l'employeur à faire tout et n'importe quoi. La Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) est très vigilante sur cette question.

Tour d'horizon sur ce qu'il est possible de faire et de ne pas faire en matière de vidéosurveillance sur le lieu de travail.

L'employeur ne peut pas installer des caméras de vidéosurveillance dans ses locaux sans au préalable définir un objectif légal et légitime comme par exemple, la sécurité des biens et des personnes, dissuader ou identifier des auteurs de vols, d'agressions ou de dégradations dans l'enceinte de l'entreprise ou administration.

Des précautions à prendre au moment de l'installation



Les caméras peuvent être installées au niveau des entrées et sorties des bâtiments, des issues de secours et des voies de circulation. La vidéosurveillance peut permettre de filmer des zones où la marchandise où des biens sont stockés. En aucun cas, les caméras ne doivent filmer les employés-agents sur leur poste de travail sauf lorsque ces derniers exercent une fonction particulière comme par exemple, un caissier, dans ce cas, la caméra doit filmer la caisse et non pas le salarié. Sur leur lieu de travail comme ailleurs, les salariés bénéficient du droit au respect de leur vie

privée. Donc les caméras ne doivent pas filmer les zones de pause ou de repos des employés, ni les toilettes. Si des dégradations sont commises sur des distributeurs installés dans les salles de pause ou de repas, 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.

Quelles formalités pour l'installation de la vidéosurveillance ?

Les formalités à accomplir peuvent varier en fonction des lieux qui seront filmés. Les instances représentatives du personnel doivent être informées et consultées avant toute décision d'installer des caméras. **Les représentants du personnel doivent s'assurer que les caméras ne filment que ce qui est réglementaire et doivent donc pouvoir visionner les images dès la première mise en route du système de vidéosurveillance.**

→ Lieu **OUVERT** au public

Le dispositif doit être autorisé par le Préfet du département (le Préfet de police pour Paris) si le dispositif de vidéosurveillance filme un lieu ouvert au public (espaces d'entrée et de sortie du public, comptoirs, caisses...).

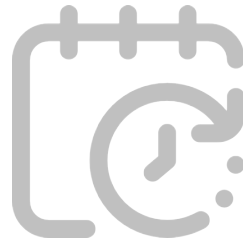
→ Lieu **NON OUVERT** au public

Si les caméras filment un lieu non ouvert au public, aucune formalité auprès de la CNIL n'est nécessaire. Si au sein de l'entreprise-administration qui a mis en place un système de caméras alors un Délégué a été désigné à la protection des données, ce dernier doit être associé à la mise en place des caméras. Si le dispositif doit faire une étude d'impact, le Délégué doit y être associé. L'employeur doit inscrire ce dispositif de vidéosurveillance dans le registre des traitements de données qu'il doit tenir.

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 per-

sonnes 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 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.

L'information

Les personnes concernées (employés et usagers) doivent être informées au moyen d'un panneau affiché dans les locaux sous vidéosurveillance et qu'il soit visible :

- De l'existence du dispositif,
- Du nom de son responsable,
- De la base légale du dispositif,
- De la durée de conservation des images,
- De la possibilité d'adresser une réclamation à la CNIL,
- De la procédure à suivre pour demander l'accès aux enregistrements visuels les concernant.

De plus, **chaque employé doit être informé individuellement de la vidéosurveillance par le biais d'un document remis en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception.**

Quels recours ?

→ Si un dispositif ne respecte pas ces règles, le service des plaintes de la CNIL peut être

saisi. Elle peut contrôler tous les dispositifs installés sur le territoire national que cela soit dans un lieu public ou non.

L'inspection du travail peut être saisie.

- Les services de la Préfecture, si les caméras filment des lieux ouverts aux publics.
- Les services de polices ou de gendarmerie.
- Le Procureur de la République. Les salariés peuvent saisir les délégués du personnel qui ont la possibilité d'exercer leur droit d'alerte. **Les délégués du personnel ont la faculté de demander le retrait d'éléments de preuve obtenus par des moyens frauduleux en cas d'atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles** (Cass. soc., 10-12-97, n°95-42661).

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.

Plus d'informations sur
www.cnil.fr
rubrique « Besoin d'aide »

Permanence juridique de la CNIL
01 53 73 22 22

lundi, mardi, jeudi et vendredi (10h-12h/14h-16h)

TEXTES DE RÉFÉRENCES

- **Le Règlement Général de la Protection des Données (RGPD)**
- **Le Code de la Sécurité intérieure, lorsque les caméras filment des lieux 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 L2323-47 (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 226-18 (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)

