



Travail &
Données personnelles

La vidéosurveillance- vidéoprotection au travail



L'équipement des lieux de travail en caméra de surveillance est désormais largement partagé. 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 ?

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 d'abord 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**.

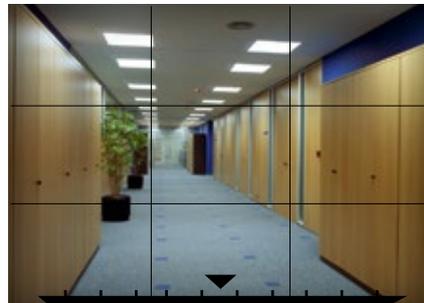
Les caméras ne doivent **pas non plus filmer les zones de pause ou de repos des employés, ni les toilettes**. Si des dégradations sont commises sur les distributeurs alimentaires par exemple, les caméras ne doivent filmer que les distributeurs et pas toute la pièce.

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.

► 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.



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



✗
Non,
il est interdit
de surveiller ainsi
ses employés.

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.

La durée maximale de conservation des images 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.

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 oeuvre 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 : <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 base légale du dispositif (dans la quasi totalité des cas, l'intérêt légitime de l'employeur de sécuriser ses locaux),
- 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 (au moyen d'un avenant au contrat de travail ou d'une note de service, par exemple).



Non,
cette information
n'est pas suffisante



Oui

► Les textes de référence

- [Le Règlement européen sur la protection des données personnelles \(RGPD\)](#)
- **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)



Pour plus d'informations, consultez la rubrique « Besoin d'aide » sur www.cnil.fr. Vous pouvez également appeler la permanence juridique de la CNIL au **01 53 73 22 22**, les lundi, mardi, jeudi et vendredi de 10h à 12h et de 14h à 16h.