



### L'UTILISATION DES VIDÉOS DE SURVEILLANCE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

#### ► PROCEDURE DE MISE EN PLACE

- **Déclaration normale de l'employeur auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) pour chaque site ou établissement non ouvert au public et équipé d'une ou plusieurs vidéos de surveillance**

SAUF si l'organisme ayant mis en place les caméras a désigné un Correspondant informatique et libertés (CIL), auquel cas, le CIL notera ce dispositif dans son registre et aucune formalité ne sera nécessaire auprès de la CNIL.

Dans tous les cas, pour être légitime, ce contrôle devra se réaliser dans le respect de la vie privée (cf article 9 Code civil) et des libertés individuelles et collectives des salariés (cf article L.1121-1 CT).

- **Information & Consultation du CE ou CSE** (cf L.2312-17, L.2312-28 CT).
- **Information individuelle des salariés par un avenant à leur contrat ou une note de service.**
- **Information des personnes concernées (employés et/ou visiteurs) au moyen d'un panneau affiché de manière visible dans les locaux, établissant :**
  - › L'existence du dispositif
  - › Le nom de son responsable
  - › La procédure à suivre pour demander l'accès aux enregistrements visuels les concernant

Le droit communautaire adopte la même vision et d'ailleurs, dans un arrêt récent (CEDH, López Ribalda et autres c. Espagne, 9 janvier 2018, 1874/13;8567/13), la Cour européenne des droits

de l'Homme a conclu que la dissimulation d'une vidéosurveillance sur leur lieu de travail constituait une violation de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme, lequel affirme le droit au respect de la vie privée et familiale. Quand bien même le dispositif avait pour but de faire la lumière sur des soupçons de vol, il aurait dû être porté à la connaissance des employés qu'ils étaient surveillés.

Précisons, en outre, qu'il s'agit également d'une application du principe de loyauté de la preuve en matière civile – étant donné que si la procédure n'est pas respectée, ce moyen, alors illicite, sera inopposable au salarié notamment – (cf article 9 CPC ; article 6 par. 1 CEDH ; Ccass Soc 7 juin 2006 n°04-43866 ; Ccass Soc 10 janvier 2012 n°10-23482), la preuve étant en revanche libre en matière pénale, de sorte que même si ces vidéos sont illicites, elles pourront être utilisées au niveau pénal mais pas au niveau prud'homal.

Le non-respect de cette procédure peut dans d'ailleurs entraîner des sanctions pénales (cf articles 226-1, 226-16,.. CP)

**NB** : Il existe une **exception**. En effet, ces informations ne s'imposent pas dès lors que le dispositif est uniquement destiné à surveiller des locaux où les salariés n'ont pas accès et non au contrôle de leur activité. Les images recueillies pourront d'ailleurs être utilisées afin de prouver qu'une infraction a été commise (cf Ccass Soc 31 janvier 2001 n°98-44290 ; Ccass Soc 19 avril 2005 n°02-46295).

	OUI	NON
Lieu d'installation	<p>*Entrées, couloirs et sorties des bâtiments, issues de secours</p> <p>*Voies de circulation</p> <p>*Zones d'entrepôt/de stockage de marchandise ou des biens de valeur</p> <p>*Dans des circonstances particuliers, au niveau du poste de travail (ex : personne manipulant de l'argent, la caméra devant dans ce cas aussi filmer davantage la caisse que le caissier)</p>	<p>*Juste au-dessus ou à côté des salariés (ex : Délibération du 15 juin 2017 – La CNIL a prononcé une sanction pécuniaire à l'encontre d'une entreprise qui avait placé un système de vidéosurveillance juste au-dessus du poste de travail d'une assistante, laquelle était donc sous surveillance permanente et constante*)</p> <p>* Les toilettes</p> <p>* Les vestiaires</p> <p>* Les cabinets médicaux / infirmeries</p> <p>* Les locaux syndicaux NI leur accès lorsqu'il ne mène qu'à ces seuls locaux</p> <p>* Les zones de pause ou de repos des employés (ex : en cas de dégradation des distributeurs alimentaires, seuls les ceux-ci doivent être filmés et non pas toute la pièce)</p>
Qui est filmé ?	<p>* Les salariés MAIS pas de manière permanente et constante ET seulement dans des circonstances particulières</p> <p>* Les visiteurs MAIS sans être directement visés par les dispositifs</p>	<p>* Les salariés sur leur poste de travail cf. droit au respect de sa vie privée (art. 9 Code civil) SAUF circonstances particulières (ex : personne manipulant de l'argent..)</p> <p>* Les visiteurs (idem)</p>
Personnes pouvant consulter les images	<p>Personnes habilitées dans le cadre de leurs fonctions et devant être formées et sensibilisées aux règles de mise en œuvre de ce système (ex : responsable de la sécurité de l'organisme)</p> <p>NB : Toute personne est en droit de solliciter auprès du responsable du système l'accès aux enregistrements qui la concernent ou à vérifier leur effacement dans le délai prévu en procédant à la demande par le biais des coordonnées (nom, qualité, numéro de téléphone) du responsable de la caméra et devant être indiquées sur les supports d'information attachés à la caméra.</p> <p>MAIS un refus peut leur être opposé en cas de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- contenu de l'enregistrement ne la concernant pas</li> <li>- raisons tenant à la sûreté de l'Etat, à la défense, à la sécurité publique</li> <li>- protection du secret de la vie privée de tierces personnes</li> </ul> <p>MAIS en cas de refus en dehors de ces exceptions, il est possible de faire un recours auprès de la commission départementale des systèmes de vidéosurveillance, saisir un tribunal administratif ou judiciaire ou encore former une demande en référé en cas d'urgence.</p>	Personnes non habilitées
Durée de conservation des images	<p>1 mois maximum</p> <p>[Lorsque cela est techniquement possible, la durée maximale doit être paramétrée dans le système afin que cela ne soit pas laissé à la seule capacité de l'enregistreur]</p>	Plus d'1 mois

## ► **RECOURS**

Si le dispositif ne respecte pas ces règles, il est possible de saisir le service des plaintes de la CNIL, laquelle peut d'ailleurs contrôler tous les dispositifs installés sur le territoire national de sa propre initiative ou à la demande de la commission départementale de vidéo-protection.

Elle pourra notamment mettre en demeure l'entreprise ayant abusé de la finalité du dispositif d'effectuer une mise en conformité de ce système sous un certain délai, mais elle pourra aussi condamner l'entreprise utilisant le système de vidéosurveillance à une sanction pécuniaire publique\*.

- les services de l'Inspection du Travail
- les services de police ou de gendarmerie et déposer une plainte contre le responsable du dispositif
- le Procureur de la République

## ► **RGPD** (Règlement Général sur la Protection des Données)

A compter du 25 mai 2018, avec **l'entrée en application du Règlement Européen de protection des données à caractère personnel** (Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016), les obligations de l'employeur vont être modifiées.

Ainsi, les formalités préalables auprès de la CNIL disparaîtront pour la quasi-totalité des traitements.

**MAIS** les traitements de données mis en œuvre par l'employeur devront être conformes au RGPD, de sorte qu'il sera notamment amené à

documenter les différentes caractéristiques des dits traitements, être en mesure de démontrer leur proportionnalité ou encore respecter les principes de protection des données par défaut.

Par ailleurs, les salariés devront toujours être informés, si ce n'est encore plus précisément. Lesdites informations devront en effet être particulièrement claires, facilement accessibles et devront également porter sur la possibilité d'introduire une réclamation auprès de la CNIL (cf articles 13, 14 et 15 RGPD).

**NB** : Les actuels CIL seront remplacés par des délégués à la protection des données (DPO – Data protection officer) qui reprendront leurs attributions mais avec des missions élargies.

*Les principes de protection des données sont tout de même maintenus (licéité du dispositif, proportionnalité des données – lesquelles doivent toujours respecter la vie privée des salariés et leurs libertés individuelles et collectives – avec le but poursuivi par l'employeur, limitation de la durée de conservation des données.).*

**NB** : *La CNIL conserve ses missions d'information et de conseil mais également son pouvoir de contrôle et de sanction.*

Liens vers un article de la CNIL et une fiche synthétique sur la vidéosurveillance au travail :

<https://www.cnil.fr/fr/la-videosurveillance-videoprotection-au-travail>

[https://www.cnil.fr/sites/default/files/atoms/files/\\_videosurveillance\\_au\\_travail.pdf](https://www.cnil.fr/sites/default/files/atoms/files/_videosurveillance_au_travail.pdf)