



EMPLOYEURS : ATTENTION AUX CONDITIONS DE VIDEOSURVEILLANCE DES SALARIES SUR LES LIEUX DU TRAVAIL

publié le 10/06/2015, vu 8935 fois, Auteur : [Maître N. FOUQUE-AUGIER](#)

Assurer la sécurité, prévenir les vols, ...ou surveiller les salariés : Attention aux règles à observer en matière de vidéosurveillance, même quand le dispositif est mis en place en dehors de celle-ci, chez un client.

S'agissant d'une atteinte aux libertés fondamentales des personnes (notamment le droit au respect de sa vie privée), la mise en place d'un système de vidéosurveillance doit impérativement être justifiée et poursuivre un objectif légitime.

Exemple : prévention du vol dans un magasin

Il doit s'agir du moyen le plus approprié et proportionné pour y parvenir.

En tant qu'employeur, vous devez vous assurer d'une part de cette légitimité et d'autre part, d'observer les conditions impératives ci-après exposées.

Avant toute chose, vous devez **consulter les IRP** sur cette question, et **informer les salariés** du projet, et de sa mise en place. Cette information doit se faire par écrit. Par souci de preuve, conservez une trace de la diffusion de cette information (note de service, courrier individuel, etc.).

Par suite, en pratique assurez-vous de :

- Positionner les caméras de sorte que le salarié ne soit **pas épié directement par-dessus son épaule**, et que la vidéo réponde à l'objectif initial (identification des auteurs de vols, des dégradations, des violences ou rixes, ou objectif de sécurité des biens et des personnes)
- Ne **pas filmer les salariés en continu** sur leur lieu de travail
- Ne pas les filmer dans des pièces qui n'ont pas lieu d'être surveillées (salle de pause, toilettes, locaux des représentants du personnel, des syndicats)
- Conserver les vidéos un mois et les supprimer au-delà, sauf procédure ayant nécessité l'extraction d'une image
- Ne permettre leur visionnage que par certaines personnes qui y ont un intérêt direct (PC sécurité)
- Déclarer tout dispositif de ce type à la **CNIL ou désignation d'un CIL** (correspondant informatique et libertés)
- Demander l'autorisation du préfet si la caméra est positionnée dans un lieu qui accueille du public
- Informer les salariés du dispositif en place par un **panneau explicite** précisant qu'ils peuvent exercer leur droit d'accès aux images les concernant.

A défaut :

- vous ne pourriez fonder **aucune sanction sur les images** ainsi récoltées
- le salarié pourrait **prendre acte de la rupture de son contrat aux torts exclusifs de son employeur**, pour manquement de ce dernier à ses obligations contractuelles
- une plainte pourrait être déposée auprès de la CNIL
- l'Inspecteur du travail peut en être saisi
- une plainte pénale pourrait être déposée

CAS PARTICULIER DU SALARIE INTERVENANT AU DOMICILE DE CLIENTS

Les particuliers ont le droit de placer des caméras de surveillance à l'intérieur de leur domicile. Ils n'ont alors aucune obligation de déclaration auprès de la CNIL.

Toutefois, lorsque des personnes extérieures se rendent chez lui pour exercer leur mission (salariés des entreprises d'aide à la personne, de garde des enfants ou d'assistance aux personnes âgées, de soins, etc.) **les règles ci-dessus présentées doivent aussi être observées.**

La CNIL doit alors être informée de toute mise en place du dispositif avec enregistrement d'images.

Si votre salarié vous informe qu'il est filmé lors de ses interventions au domicile d'un client (ou d'un patient), vous devez vous assurer que les conditions sont remplies (de déclaration notamment). A défaut de quoi cela emportera les mêmes conséquences que l'installation irrégulière d'une vidéosurveillance au sein de l'entreprise (vu ci-avant).

Vous pouvez également dispenser votre salarié de toute intervention sur ce lieu professionnel.

Références : Article 9 du Code civil – Article 226-1 et suivants du Code pénal – Articles L.2323-32, L.1221-9, L.1222-4 du Code du travail

Cet article ne saurait être exhaustif sur le sujet.

Pour toute précision sur cette question, si vous souhaitez mettre en place un système de vidéosurveillance et vous interrogez sur les étapes à respecter, vous pouvez contacter votre conseil habituel ou m'adresser un mail.

Maître Nathalie FOUQUE
70, Rue Montgrand – 13006 MARSEILLE
Tél. : 04.91.04.17.04 – Fax : 04.91.54.79.64
nathaliefouque.avocat@outlook.fr