



Surveillance au KFC information

Par **jcf**, le **13/07/2015** à **12:12**

Bonjour , je viens de lire un [article](#) sur votre site qui me parait très intéressant sur la surveillance .je travaille dans un KFC .

1) Est-ce que le simple faite d'avoir mit un affichage au porte d'entré vaut pour accord que on accepte d'être filmer ?

A ce que j'ai compris l'employeur doit nous informer que on est filmer et obtenir notre accord par écrit .

2) Est-ce exact ?

Il y a aussi une camera dont franchement qui sert plus a nous surveiller que raison de sécurité car elle filme un poste de travaille en permanence (assemblage de sandwich).

3) En a t'il le droit ?

Je vais vous parler un de hiérarchie pour comprendre la suite .

équipier>formateur>manager>directrice>superviseur>franchiser .

En regroupant avec tout ce que j'ai dit plus haut .

Dans le bureau du manager , il y a un écran qui montre toute les camera qui filme nos geste actuellement .

4) est ce légal ?

Le superviseur a un accès direct au cameras via son téléphone portable ou tout objet connecter .

5)Est-ce légal ?

Par **P.M.**, le **13/07/2015** à **12:38**

Bonjour,

Comme indiqué dans l'article, l'employeur doit vous informer des moyens de surveillance mis

en place d'une manière légale et proportionnellement au but recherché mais pas forcément d'obtenir l'accord des salariés...

Les moyens de vidéo-surveillance doivent faire l'objet d'une déclaration à la CNIL et lorsque c'est dans un magasin à la Préfecture...

Par **jcf**, le **13/07/2015** à **12:50**

Je comprend pas car dans l'article il y a écrit sa :

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

chaque entreprise a des obligations différentes ?

Par **P.M.**, le **13/07/2015** à **13:35**

Chaque entreprise n'a pas forcément des obligations différentes en dehors de celles que j'ai énoncées mais interpréter que lors de l'information des salariés se traduit par ce qu'il doit donner leur accord n'est pas plus prévu...

Par **chatoon**, le **13/07/2015** à **18:06**

D'abord, la simple information de l'employeur aux salariés suffit, l'accord du salarié n'étant exigé par aucun texte.

Ensuite, l'affichage vaut usuellement comme information.

En effet, dans son pouvoir de direction, l'employeur détient le droit de surveiller ses salariés sans leur demander leur accord. Mais peut-être n'est-ce pas si simple selon la haute juridiction.