

# La vidéosurveillance sur les lieux de travail

## Un régime juridique complexe

L'état actuel du droit se caractérise par la concurrence de deux régimes juridiques applicables : celui de la loi « informatique et libertés » et celui de l'article 10 de la loi du 21 janvier 1995 modifiée d'orientation et de programmation pour la sécurité (autorisation préfectorale).

Ceci explique le caractère complexe du régime juridique applicable en matière de vidéosurveillance.

Pour savoir quelle formalité préalable est nécessaire, il convient d'abord de déterminer si le dispositif de vidéosurveillance concerne un lieu public (ou ouvert au public) ou un lieu privé (ou non ouvert au public).

## Distinction lieu public/lieu privé

- lieu public ou ouvert au public : tout lieu du secteur public ou du secteur privé où le public peut accéder. Exemple : le guichet d'une mairie ou un supermarché.

- lieu privé (lieu non ouvert au public) : tout lieu du secteur public ou du secteur privé où le public ne peut pas accéder. Exemple : la chaîne de montage d'une entreprise automobile, le parking réservé au personnel d'une entreprise, un entrepôt ou des bureaux fermés au public

## Le régime juridique est clair dans deux cas :

- Premier cas : seule une autorisation préfectorale est nécessaire, quand le dispositif de vidéosurveillance est installé dans un lieu public ou ouvert au public et qu'aucune image n'est enregistrée ni conservée dans des traitements informatisés ou des fichiers structurés qui permettent d'identifier des personnes physiques ;

- Deuxième cas : seule une déclaration auprès de la CNIL est nécessaire, quand le dispositif est installé dans un lieu privé ou non ouvert au public et que les images sont enregistrées ou conservées dans des traitements informatisés ou des fichiers structurés qui permettent d'identifier des personnes physiques.

**Le régime juridique n'est pas clair et pose problème lorsque** le dispositif de vidéosurveillance est installé dans un lieu mixte (lieu ouvert au public qui comporte également des zones privées, par exemple un supermarché) et les images enregistrées dans un fichier ou traitées informatiquement. Dans cette hypothèse, une déclaration auprès de la CNIL est nécessaire. Se pose toutefois la question du cumul avec la loi de 1995 (autorisation préfectorale).

## Ce qu'il faut retenir :

- Lorsque le dispositif d'enregistrement vidéo fait appel à des moyens informatiques (ex : surveillance vidéo IP, stockage des images sur support numérique, etc.) il est nécessaire de déclarer le dispositif à la CNIL.

- Lorsque le système s'accompagne d'un dispositif biométrique (ex : reconnaissance faciale, analyse comportementale), Il doit faire l'objet d'une demande d'autorisation auprès de la CNIL puisqu'il fait appel à une technique biométrique

### **La nécessité d'une analyse préalable des risques**

Une réflexion préalable à l'installation d'un système de vidéosurveillance, basée sur une analyse précise des risques doit être menée afin d'identifier des solutions alternatives (une sécurisation des accès au moyen de badges magnétiques peut par exemple constituer la réponse efficace et adaptée à un objectif particulier de sécurisation).

### **La nécessité de respecter le principe de proportionnalité**

La mise en œuvre d'un système de vidéosurveillance des employés doit nécessairement respecter le principe de proportionnalité. Elle doit donc s'effectuer de façon adéquate, pertinente, non excessive et strictement nécessaire à l'objectif poursuivi.

Si le déploiement de tels dispositifs sur un lieu de travail répond généralement à un objectif sécuritaire (contrôle des accès aux locaux, surveillance de zones de travail à risques), il ne peut ainsi avoir pour seul objectif la mise sous surveillance spécifique d'un employé déterminé ou d'un groupe particulier d'employés.

Le nombre, l'emplacement, l'orientation, les fonctionnalités et les périodes de fonctionnement des caméras, ou la nature des tâches accomplies par les personnes devant être soumises à la vidéosurveillance, sont autant d'éléments à prendre en compte lors de l'installation du système.

L'enregistrement du son associé aux images rend le système encore plus intrusif. Dès lors, ce type d'enregistrements est disproportionné, sauf justification particulière.

### **L'obligation d'information : pas de surveillance à l'insu des personnes**

#### **L'information des salariés et visiteurs**

Les personnes concernées (employés ou visiteurs) doivent être informées, au moyen d'un panneau affiché de façon visible dans les locaux sous vidéosurveillance, de l'existence du dispositif, des destinataires des images, ainsi que des modalités concrètes d'exercice de leur droit d'accès aux enregistrements visuels les concernant.

#### **Une consultation des représentants du personnel**

Les instances représentatives du personnel doivent être consultées avant toute mise en œuvre d'un système de vidéosurveillance et précisément informées des fonctionnalités envisagées (article L2323-32 du code du travail, textes relatifs aux trois fonctions publiques, lois n° 84-16 du 11 janvier 1984, n° 84-53 du 26 janvier 1984 et n° 86-33 du 9 janvier 1986).

## **Une visualisation des images restreinte aux seuls destinataires habilités**

Les images enregistrées ne peuvent être visionnées que par les seules personnes habilitées à cet effet, dans le cadre de leurs fonctions (par exemple : le responsable de la sécurité de l'organisme). Ces personnes doivent être particulièrement formées et sensibilisées aux règles encadrant la mise en œuvre d'un système de vidéosurveillance.

## **Une durée de conservation des images limitée**

Les images ne devraient pas être conservées plus de quelques jours : en effet, en cas d'incident, la visualisation des images s'effectue généralement rapidement. Leur durée de conservation ne doit en tout état de cause s'étendre au-delà d'un mois.

Lorsque c'est techniquement possible, une durée maximale de conservation des images doit être paramétrée dans le système. Elle ne doit pas être fixée en fonction de la capacité technique de stockage de l'enregistreur.

### **Dans tous les cas :**

- Information des personnes par un panneau d'information situé à l'entrée de l'établissement
- Information préalable des instances représentatives du personnel
- Respect de l'intimité des personnes (interdiction de filmer les toilettes, les vestiaires, l'intérieur d'un appartement)
- Une durée de conservation limitée à un mois

### **En bref :**

1. Aucun texte n'interdit à un employeur d'installer des caméras de surveillance dans son entreprise à condition bien sûr que cette installation soit motivée par des raisons de sécurité concernant des personnes et des biens. De plus, si le système prévoit un enregistrement des images sur support numérique, il devra déclarer son dispositif à la CNIL puisque dans ce cas, cela relève de la loi « informatique et libertés.

2. L'employeur doit absolument informer les salariés avant l'installation d'une vidéosurveillance. Il doit également consulter les représentants du personnel (surtout le CE) avant l'installation des caméras. Enfin, comme pour les lieux publics, un panneau doit clairement signaler l'existence du dispositif au sein de l'entreprise et préciser comment on peut exercer son droit d'accès aux enregistrements qui nous concernent.

3. Si l'employeur ne respecte pas ses dispositions, les IRP doivent saisir la CNIL d'une plainte par courrier (8 rue Vivienne – CS 30223- 75083 Paris cedex 02) ou saisir l'inspection du travail. Elles peuvent également déposer une plainte pénale auprès du Procureur de la République ou des services de police ou de gendarmerie.