

VIDEOSURVEILLANCE, ETES-VOUS A JOUR ?

Vous souhaitez installer un dispositif de vidéosurveillance dans votre entreprise, ou vous en possédez déjà un ? Voici ce qu'il faut savoir pour être en toute légalité !

1) Pourquoi installer ce dispositif ?

Tout d'abord, il faut veiller à ne surtout pas **entraver** la vie privée des salariés !

Il faut donc définir un **objectif légal et légitime** à l'installation de ce système. Ce dernier doit donc être justifié par des motifs de **sécurité des biens et des personnes**.

2) Où installer ce dispositif ?

Exemples de lieux où le dispositif peut être installé :	Exemples de lieux où le dispositif ne peut pas être installé :
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Au niveau des entrées et sorties des bâtiments ; ➤ Au niveau des issues de secours ; ➤ Au niveau des voies de circulation ; ➤ Dans les zones de stockages de marchandises ou de biens de valeur. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ En salle de pause ou de repos des salariés ; ➤ Dans les toilettes des salariés ; ➤ Dans les locaux syndicaux ; ➤ De manière à filmer salariés sur leur poste de travail (sauf circonstances particulières, comme un risque particulier si le salarié est sur un poste où de l'argent est manipulé, dans ce cas-là tachez d'orienter la caméra sur la caisse qui contient de l'argent).

3) Les obligations à respecter avant l'installation :

Une information est **obligatoire** auprès :

- Des **y** de représentants du personnel,
- **Chaque salarié** de manière individuelle (cela peut se faire via par exemple : note de service, courrier individuel, insertion dans le règlement intérieur ou dans le contrat de travail...)

Cette information doit contenir **obligatoirement** toutes les précisions suivantes (selon le site de la CNIL) :

- Identité du responsable du dispositif ;
- La durée de conservation des images ;
- Fondement juridique du dispositif ;
- L'objectif de la vidéosurveillance ;
- Les destinataires des informations (services RH, service logistique, service de sécurité etc.).
- De ses droits "informatique et liberté" (droit d'accès, droit d'opposition, droit de rectification etc.).
- Du droit d'introduire une réclamation auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL). »

i- Un panneau doit **obligatoirement être en permanence affiché** afin d'informer de la présence de ce système de vidéosurveillance aux salariés, ainsi qu'au public.

4) Comment se passe le visionnage des images ?

Les personnes habilitées à visionner les images sont :

- L'employeur ;
- Les personnes habilitées à cet effet, comme par exemple un responsable de la sécurité de l'entreprise ;
- Les personnes filmées ont un droit d'accès aux images sur lesquelles elles apparaissent.

La CNIL précise que « *L'accès aux images doit être sécurisé pour éviter que n'importe quelle personne ne puisse les visionner* ». Cela signifie que l'accès aux images doit être sécurisé.

De plus, si le visionnage se fait à distance (via une tablette ou un smartphone) vous devez également vous assurer de la sécurisation de ces données.

i- La durée de conservation des images ne peut **pas excéder 30 jours**.

5) Quelles sont les formalités administratives ?

Une fois que toutes les conditions ci-dessus sont respectées, il vous reste à déclarer ce système. Cette déclaration va dépendre de si les caméras de vidéosurveillance sont installées dans un lieu public/ouvert au public ou dans un lieu privé :

a) Lieu public/ouvert (zones marchandes, espaces d'entrée et de sortie du public, caisses, comptoirs...) :

Avant 2018 la déclaration auprès la CNIL était exigée, ce n'est plus le cas actuellement. Vous devez toutefois faire une **demande d'autorisation préfectorale** ; pour cela il faut remplir un formulaire qui peut soit :

- être retiré auprès de la préfecture du département de votre établissement (pour paris il auprès du préfet de police) ;
- être téléchargé sur le site du ministère de l'Intérieur ; (1)
- être rempli en ligne. (2)

ATTENTION tout de même à vérifier si le dispositif n'est pas susceptible d'être assimilé à la « *la surveillance systématique à grande échelle d'une zone accessible au public* » (3).

La CNIL recommande de s'interroger sur la nécessité de réaliser une Analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) (4).

b) Lieu privé (zone de stockage, zone dédiées exclusivement au personne...)

Dans ce cas, aucune formalité n'est nécessaire (sauf si le dispositif est installé pour identifier des personnes).

Une obligation incombe toute de même à l'employeur : la **tenue d'un registre des traitements de données**. Il s'agit d'un document interne qui doit être sous forme écrite (électronique ou papier au choix), il peut être demandé à tout moment par la CNIL, il est alors nécessaire de le tenir à jour.

La CNIL propose un modèle de base de ce registre. (5)

Et si vous avez encore des questions, nous sommes toujours là !