



Vidéosurveillance des salariés : votre entreprise est-elle en règle ?

Oui... à condition de respecter un cadre strict (droit du travail + RGPD) !

LE PRINCIPE À RETENIR

La vidéosurveillance est possible en entreprise, mais **elle ne doit pas porter une atteinte disproportionnée aux droits et libertés des salariés**, et ne peut pas avoir pour seul objectif de contrôler leur activité.



LIEU DE TAVAIL OUVERT AU PUBLIC DES RÈGLES SPÉCIFIQUES

Si vos locaux sont accessibles au public (ex. magasin, restaurant...), la mise en place du dispositif nécessite notamment une :

- Autorisation du préfet ;
- Information claire et permanente du public ;
- Information/consultation du CSE si le système permet un contrôle de l'activité ;
- Information individuelle des salariés.

LIEU DE TAVAIL NON OUVERT AU PUBLIC : LE TEST “PROPORTIONNALITÉ”

Dans un lieu non accessible au public, **la règle clé est la proportionnalité** : le dispositif doit être **adéquat, pertinent, non excessif et strictement nécessaire** à l'objectif poursuivi.

Exemple à garder en tête : une surveillance vidéo constante d'un salarié travaillant seul (ex. en cuisine) peut être jugée disproportionnée.

PREUVE ET DISCIPLINAIRE : TERRAIN “MINÉ”

En cas de litige, l'utilisation des images est un sujet sensible :

- Un dispositif mis en place sans information préalable peut **rendre la preuve irrecevable** ;
- Et peut **fragiliser une sanction** (jusqu'à l'annulation), voire exposer à des dommages-intérêts.



DURÉE DE CONSERVATION : EN PRINCIPE, MAXIMUM 1 MOIS

La durée doit être **liée à l'objectif poursuivi** et, en principe, **ne pas excéder un mois** (souvent quelques jours suffisent).

RGPD : VOS 4 INDISPENSABLES

À prévoir (au minimum) :

- ✓ **Panneaux obligatoires** (avec mentions RGPD spécifiques) ;
- ✓ **Inscription au registre des traitements** ;
- ✓ **Association du DPO** si vous en avez un (et désignation obligatoire dans certains cas) ;
- ✓ **Sécurisation de l'accès aux images** (accès limité, traçabilité).



Risques : la CNIL peut sanctionner **jusqu'à 20 M€ ou 4% du CA annuel en cas de non-conformité RGPD.**

Elle sanctionne aussi des pratiques “pièges” (ex. caméras dissimulées, enregistrement sonore, défaut d'information).

NOTRE CABINET VOUS ACCOMPAGNE

Nous pouvons vous aider à :



Auditer votre dispositif actuel.



Sécuriser la procédure (CSE, information salariés, affichage RGPD).



Rédiger les documents (note interne, mentions d'information, clauses contractuelles).



Former RH/managers aux bons réflexes (preuve, disciplinaire, proportionnalité).