



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 TRAVAIL **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 TRAVAIL **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).