

## 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"> <li>➤ Au niveau des entrées et sorties des bâtiments ;</li> <li>➤ Au niveau des issues de secours ;</li> <li>➤ Au niveau des voies de circulation ;</li> <li>➤ Dans les zones de stockages de marchandises ou de biens de valeur.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ En salle de pause ou de repos des salariés ;</li> <li>➤ Dans les toilettes des salariés ;</li> <li>➤ Dans les locaux syndicaux ;</li> <li>➤ 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).</li> </ul>

### 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 !***