

Et si la Direction ne respecte pas les procédures ?

Vous pouvez saisir :

➤ le service des plaintes de la CNIL :

01 53 73 22 22 ou par courrier : CNIL 8 rue Vivienne, CS 30223, 75083 Paris cedex 02

➤ l'Inspection du Travail de votre département (numéro affiché dans le cadre obligatoire de votre entreprise)

➤ les services de la Préfecture si les caméras filment des lieux publics

➤ les services de police ou de gendarmerie

➤ le Procureur de la République

Quels textes de référence ?

• **La loi n°78-17 du 6 janvier 1978** modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, lorsque les caméras filment des lieux non ouverts au public

• **Le code de la sécurité intérieure :**

Articles L223-1 et suivants (lutte contre le terrorisme)

Articles L251-1 et suivants, lorsque les caméras filment des lieux ouverts au public.

• **Le code du travail :**

Article L2323-32 (information/consultation des instances représentatives du personnel)

Articles L1221-9 et L1222-4 (information individuelle des salariés)

Article L1121-1 (principe de proportionnalité)

• **Le code civil :** Article 9 (protection de la vie privée)

• **Le code pénal :**

Article 226-1 (enregistrement de l'image d'une personne à son insu dans un lieu privé)

Article 226-16 (non déclaration auprès de la CNIL)

Article 226-18 (collecte déloyale ou illicite)

Article 226-20 (durée de conservation excessive)

Article 226-21 (détournement de la finalité du dispositif)

Article R625-10 (absence d'information des personnes)

Les environnements de travail sont de plus en plus équipés de dispositifs de vidéosurveillance.

S'ils sont légitimes pour assurer la sécurité des biens et des personnes, de tels outils ne peuvent pas conduire à placer les employés sous surveillance constante et permanente.

Chaque salarié-e doit être informé-e individuellement de l'existence ou mise en place de la vidéosurveillance (avenant au contrat de travail, note de service, par exemple).

Quelles règles les employeurs doivent-ils respecter ?

Quels sont les droits des employé-es ?



**Solidaires, un outil au service des salarié-es...
quel que soit leur statut !**

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salariés et transformation de la société:

➤ Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.

➤ Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-es, chômeur-euses, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

f^od^oration SUD énergie
membre de l'union syndicale Solidaires
Tél. 06 32 80 98 93 - Fax. 02 38 29 95 21
www.sudenergie.org - www.solidaires.org

**Sud
Energie**

La vidéosurveillance au travail en 7 questions



**Connaître ses droits
pour les faire appliquer**

Union
syndicale
Solidaires

Est-ce que la direction peut installer la vidéosurveillance pour surveiller les salarié-e-s ?

Non ! La vidéosurveillance ne peut être installée sur un lieu de travail qu'à des fins de sécurité des biens et des personnes à titre dissuasif ou pour identifier les auteurs de vols, de dégradations ou d'agressions.

↳ Les caméras peuvent être installées au niveau des **entrées et sorties des bâtiments**, des **issues de secours** et des **voies de circulation**. Elles peuvent aussi filmer les zones où de la marchandise ou des biens de valeur sont entreposés.

↳ Elles ne doivent pas filmer les salariés sur leur poste de travail (sauf circonstances particulières : salarié manipulant de l'argent, mais la caméra doit davantage filmer la caisse que le caissier).

↳ Les caméras ne doivent **pas filmer les zones de pause ou de repos des employés, ni les toilettes**. Si des dégradations sont commises sur les distributeurs alimentaires par exemple, les caméras ne doivent filmer que les distributeurs et pas toute la pièce.

↳ Les caméras ne doivent pas non plus filmer les lieux de pause, les toilettes ou les locaux syndicaux.

Sur le lieu de travail comme ailleurs, les salarié-e-s ont droit au respect de leur vie privée.

Quelles sont les formalités avant la mise en place de la vidéosurveillance ?

↳ **S'il s'agit d'un lieu non ouvert au public**, le dispositif doit être déclaré à la CNIL. Si la Société comprend plusieurs sites ou plusieurs établissements, il faut qu'il y ait autant de déclaration qu'il y a de projet de mise en place.

↳ **S'il s'agit d'un lieu ouvert au public**, le dispositif doit être autorisé par le Préfet du département.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à <http://www.solidaires.org/rubrique377.html>

Qui peut visionner les images ?

Seules les personnes habilitées, désignées au moment de la déclaration à la CNIL ou à la Préfecture, et dans le cadre de leurs fonctions peuvent visionner les images enregistrées (le responsable de la sécurité de l'entreprise, par exemple).

Quelle information ?

Les personnes concernées (employés et visiteurs) doivent être informées, au moyen d'un **panneau affiché de façon visible** dans les locaux sous vidéosurveillance :

- de l'existence du dispositif,
- du nom de son responsable,
- de la procédure à suivre pour demander l'accès

aux enregistrements visuels les concernant.

Combien de temps sont archivées les images ?

Le délai de conservation ne doit pas excéder un mois.

En règle générale, conserver les images quelques jours suffit à effectuer les vérifications nécessaires en cas d'incident, et permet d'enclencher d'éventuelles procédures disciplinaires ou pénales. Si de telles procédures sont engagées, les images sont alors extraites du dispositif (après consignation de cette opération dans un cahier spécifique) et conservées pour la durée de la procédure.

Est-ce que je peux être filmé à mon insu ?

Non. Les locaux placés sous vidéosurveillance doivent être dotés de panneaux affichés de façon visible et reprenant ces trois précisions :

- ↳ L'existence de la Vidéosurveillance,
- ↳ Le nom du responsable de la vidéosurveillance,
- ↳ La procédure à suivre pour permettre de demander l'accès aux enregistrements visuels vous concernant.

Quelles missions pour les Instances Représentatives du Personnel ?

↳ **Les IRP ont un rôle consultatif** : avant toute décision d'installation ou de modification de caméras, les élus CE, le CHSCT, doivent être consultés (avec la possibilité de désigner un expert sur la pertinence de cette installation). Dans ce cadre, les élu-es doivent poser un maximum de questions précises.

↳ **Les IRP ont également un rôle de contrôle** :

Si les caméras ont été installées, vérifier l'orientation des caméras, l'existence de la déclaration à la CNIL ou la demande d'autorisation à la Préfecture... que l'employeur obtient bien souvent sans souci. L'existence des affiches de signalisation de la vidéosurveillance de manière réglementaire.

↳ Si la Direction a l'intention de mettre la Vidéosurveillance, **informer les salariés**, vérifier que la procédure d'installation se fait conformément à la législation.

↳ Un-e salarié-e ne peut être sanctionné-e avec la vidéosurveillance comme preuve, si le processus réglementaire n'a pas été appliqué au moment de son installation, ou si la vidéo provient d'une autre entreprise que celle du salarié.

