

Checklist : Videosurveillance des salaries en entreprise (France)

Cette checklist pratique rappelle les obligations essentielles pour les employeurs souhaitant installer un dispositif de videosurveillance au travail, en conformite avec le droit du travail, la CNIL et le RGPD.

1. Definir l'objectif du dispositif

- Objectif legitime et proportionne (ex : securite des biens et personnes, prevention des vols).
- Eviter les zones sensibles (vestiaires, sanitaires, espaces de pause).
- Limiter la duree de conservation (30 jours maximum en general).

2. Concevoir le dispositif de maniere proportionnee

- Limiter les cameras aux zones justifiees (acces, stock, caisses, locaux sensibles).
- Eviter de filmer en continu les salaries sauf necessite demontree.

3. Informer les salaries

- Information collective (affichage, note de service, reglement interieur).
- Information individuelle precisant les finalites, droits RGPD et identite du responsable du traitement.

4. Respecter les regles de protection des donnees personnelles (RGPD)

- Realiser une analyse d'impact (AIPD) si necessaire.
- Tenir un registre des traitements.
- Designer un DPO si l'entreprise y est tenue.

5. Informer et consulter les representants du personnel

- Informer et consulter le CSE avant mise en place du dispositif.

6. Respecter les regles de la CNIL

- Se conformer aux recommandations de la CNIL.
- Mettre en oeuvre des mesures de securite pour proteger les enregistrements.

7. Recourir a la videosurveillance dissimulee uniquement dans des cas exceptionnels

- Existence de soupcons graves (fraude, vols).
- Justification de l'absence d'alternative moins intrusive.

Checklist : Videosurveillance des salaries en entreprise (France)

- Surveillance ciblee, temporaire et limitee dans le temps.
- Acces restreint aux enregistrements.
- Demontrer la proportionnalite (reference a l'arret CEDH du 17 octobre 2019).