



POINT DE VIGILANCE

La Vidéosurveillance



Les endroits non ouverts au public

Les endroits ouverts au public

Formalités avant l'installation

Formalités avant l'installation

L'employeur doit inscrire le dispositif dans un **registre des activités de traitement**. ([Article 30 du RGPD](#)).

Ce registre permet de recenser et analyser l'ensemble des données personnelles traitées par l'entreprise telles que des images du salarié prises par vidéosurveillance (au même titre que les coordonnées, numéro SECU, RIB, visages, voix, ...).

La CNIL met à disposition un modèle de registre soit en format PDF ou en format Excel sur son site internet :

www.cnil.fr/fr/RGDP-le-registre-des-activites-de-traitement

Le dispositif doit être autorisé par le préfet du département.

Il convient donc de faire la demande en complétant un formulaire qui peut être retiré auprès des services de la préfecture du département ou téléchargé sur le site du ministère de l'Intérieur :

[Demande d'autorisation d'un système de vidéoprotection \(Formulaire 13806*04\) | Service-Public.fr](#)

Il n'est pas nécessaire d'avoir une autorisation préfectorale.

Formalités après l'installation

Information du public par voie d'affichage.

Information des salariés :

Le défaut d'information prive l'employeur de la possibilité de sanctionner sur la foi des images (sauf si seul moyen d'établir la véracité des faits)

- Par voie d'affichage ;
- par note de service, règlement intérieur ou tout autre moyen de communication collectif ;
- par une clause dédiée dans le contrat de travail.

Contenu : Les raisons de l'installation, la durée de conservation des images, le nom et le numéro de téléphone du responsable ou délégué à la protection des données, l'existence de droits « informatique et libertés », le droit pour le salarié de saisir la CNIL, en précisant ses coordonnées.

Les limites et les sanctions

La vidéosurveillance doit être utilisée « *de façon adéquate, pertinente, non excessive et strictement nécessaire à l'objectif poursuivi* ». Autrement :

- un an d'emprisonnement et 45 000 € d'amende pour atteinte à la vie privée ;
- 5 ans d'emprisonnement et 300 000 € d'amende en cas de collecte de données par un moyen frauduleux, déloyal ou illicite.
- jusqu'à 7 500 € d'amende pour défaut d'information des salariés.

