

## ORGANISATION DE LA VIDEO-SURVEILLANCE

La loi autorise un employeur à installer un système de vidéo-protection sur votre lieu de travail, en vertu de son obligation de sécurité (article L4121-1).

Un dispositif de vidéosurveillance installé dans un salon de coiffure a pour but d'assurer la sécurité de l'établissement (sécurité des biens et des personnes), à titre dissuasif, ou pour identifier les auteurs de vols, de dégradations ou d'agressions.

La mise en place de caméras au salon est autorisée à conditions de respecter les libertés individuelles et la vie privée des collaborateurs. Ces contraintes ont évolué avec l'entrée en vigueur du Règlement général pour la protection (RGPD), le 25 mai 2018. Le système doit donc respecter certaines conditions préalables et sa mise en place, correspondre à un intérêt légitime, ou une activité réglementée et rester proportionnée au but recherché. L'installation d'un tel dispositif ne doit pas conduire à une mise sous surveillance généralisée et permanente du personnel (délibération n°2014-307 du 14 juillet 2014 de la CNIL – Commission nationale de l'informatique et des libertés – et décision du Conseil d'Etat du 18 novembre 2015). Les caméras peuvent filmer des lieux ouverts au public (espace d'entrée et de sortie, zone de circulation et marchande, comptoirs, caisse...) et certains lieux non ouverts au public.

Le dispositif doit être autorisé par le préfet du département ou le préfet de police à Paris. Cette autorisation est délivrée pour une durée de 5 ans. Le **formulaire peut être retiré auprès des services de la préfecture** du département ou téléchargé sur le site du ministère de l'Intérieur. Il peut également être rempli en ligne sur le site : <https://www.televideoprotection.interieur.gouv.fr>. En revanche, les caméras ne doivent pas filmer les toilettes, les espaces dédiés au personnel et les postes de travail des collaborateurs sauf la caisse et la zone où sont stockés les produits.

Aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance. Les systèmes de caméras de vidéosurveillance des employés- qui filment un lieu fermé au public et permettent l'enregistrement et la conservation des images sur support numérique – n'ont plus à être déclarés à la CNIL depuis le 25 mai 2018. La CNIL conserve néanmoins son rôle de contrôle.

Les images enregistrées ne peuvent être visionnées que par les seules personnes habilitées dans le cadre de leur fonction (direction, responsable sécurité). Elles seront conservées pendant une durée déterminée par l'employeur. En effet, la loi n°2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles et le RGPD précise qu'il appartient à l'employeur de définir une durée de conservation des images en lien avec l'objectif poursuivi par le dispositif. Toutefois l'employeur ne peut pas conserver les images plus d'un mois. Sauf en cas de procédure en cours.

Afin de se conformer au RGPD, l'employeur doit tout d'abord apposer un **panneau d'information** affiché dans les locaux qui informe les salariés et les clients de la présence du dispositif, du nom du responsable, de la base légale du dispositif (sécurité des locaux), de la durée de conservation des images, de la possibilité d'adresser une réclamation à la CNIL et de la procédure à suivre pour demander l'accès aux enregistrements visuels les concernant. Pour les collaborateurs, **une information individuelle** doit également être effectuée : selon l'article L1222-4 du code du travail. Le règlement intérieur ou une notice d'information diffusée par courriel peut intégrer les éléments relatifs à la gestion des données personnelles et aux droits des personnes dans le cadre de la mise en place d'un dispositif de caméras. Cette information peut être aussi formalisée par voie d'avenant au contrat de travail.