

# Respecter le cadre légal

## Loi Pasqua

L'entreprise étant juridiquement un lieu privé, elle n'est pas concernée par la Loi Pasqua du 21 janvier 1995 relative à la vidéo surveillance dans les lieux publics et ouverts au public. Cependant, si le champ des caméras porte sur une partie de la voie publique (par exemple l'entrée d'un bâtiment), une demande d'autorisation en préfecture est obligatoire.

## Loi du 6 janvier 1978

Les dispositions de la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'appliquent ainsi que le code du travail s'appliquent à la vidéo surveillance IP.

A consulter : la [Loi 78-17 du 6 janvier 1978](#) relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés

## Code du travail

Selon le code du travail, un employeur a le droit de surveiller ses salariés en ayant recours à un système de vidéo surveillance. Il est à noter que le code du travail prévoit une information individuelle et collective des salariés sur l'existence d'un traitement contenant des données personnelles les concernant. L'information doit être diffusée en amont de l'installation du dispositif et non après son démarrage.

A consulter : [l'Article L121-8 du code du travail](#)

## Consulter le comité d'entreprise

De plus, l'information des salariés, individuelle ou collective, implique la consultation du comité d'entreprise (dans la mesure où l'entreprise en est doté). Un arrêt rendu par la Cour de Cassation (Arrêt du 07 juin 2006) a estimé que la vidéo surveillance ne constituait pas une preuve licite dans le cas où le comité d'entreprise était ignorant de la présence du système dans les locaux.

A consulter : [l'Article L432-1 du code du travail](#)

## Informer la CNIL

Parce qu'il repose sur des moyens informatiques permettant la conservation des images, un système de vidéo surveillance sur Internet nécessite la constitution d'un dossier préalable de déclaration auprès de la CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés).

Les éléments devant figurer au dossier :

- Le respect du principe de proportionnalité : L'employeur doit justifier d'un intérêt légitime pour installer une vidéo surveillance sur Internet (risque de vol par exemple).
- La nature du dispositif : Le type de matériel utilisé, le nom du fabricant ou fournisseur et le descriptif technique du matériel doivent apparaître au dossier.
- Les modalités de stockage des données : Dans le cas de la constitution d'un fichier de données personnelles, la durée de conservation et le mode de traitement doivent être cités.
- Les sanctions : L'article L226-1 du Code Pénal punit d'un an d'emprisonnement et de 45.000 euros d'amende le fait, au moyen d'un procédé quelconque, volontairement de porter atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui. (à consulter : [l'Article L226-1 du code pénal](#))
- Implication du personnel et respect de la vie privée : Au delà du cadre légal qui oblige à informer de manière formelle les salariés de l'existence d'un système de vidéo surveillance IP, il convient pour l'employeur d'expliquer clairement l'intérêt ou les raisons d'un tel dispositif, afin d'éviter l'incompréhension ou le rejet.

Une fois la vidéo surveillance effective, toutes les zones filmées doivent être clairement identifiables par la présence d'une affiche qui rappelle la présence de caméras.