

L'accord de la délégation du personnel est-il nécessaire pour une surveillance vidéo ?

Réponse courte

Dans les entreprises d'**au moins 150 salariés**, la **co-décision** de la délégation du personnel est obligatoire avant toute installation d'un dispositif de vidéosurveillance contrôlant le comportement ou les performances (article L.414-9 du Code du travail). En deçà de ce seuil, l'employeur procède à une **information et consultation** préalable, et à défaut de délégation, à une information de l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**.

L'avis ou l'accord doit être recueilli avant la mise en service effective ; il porte sur la finalité, l'emplacement, la durée de conservation, les modalités d'accès et les mesures de sécurité. Une installation sans cette procédure constitue une violation du Code du travail et expose l'employeur à des sanctions et à l'irrecevabilité des images.

Définition

La **co-décision de la délégation du personnel** est un mécanisme de cogestion prévu à l'article L.414-9 du Code du travail pour les installations techniques de contrôle. Elle exige un **accord** de la délégation, et non un simple avis consultatif.

Pour les entreprises de moindre taille, le régime relève de l'**information et consultation** prévue par les articles L.211-8 et L.423-1, avec un avis non contraignant mais traçable.

Questions fréquentes

Comment formaliser la consultation de la délégation pour une vidéosurveillance ?

Par un procès-verbal signé conservé au registre des traitements. Ce document est régulièrement réclamé par la CNPD lors des contrôles. Un délai de réflexion d'au moins 15 jours doit être laissé à la délégation pour un avis éclairé.

L'accord de la délégation du personnel est-il nécessaire pour installer une vidéosurveillance ?

Dans les entreprises d'au moins 150 salariés, la co-décision de la délégation est obligatoire avant toute installation contrôlant le comportement ou les performances (article L.414-9 du Code du travail). En deçà, une simple information et consultation préalable suffit.

Que faire en l'absence de délégation du personnel pour une vidéosurveillance ?

À défaut de délégation (effectif inférieur à 15 salariés), l'employeur doit informer l'Inspection du travail et des mines (ITM). Aucune installation ne peut être effective avant cette information préalable, sous peine d'illicéité du dispositif.

Quelle différence entre co-décision et consultation pour la vidéosurveillance ?

La co-décision (?150 salariés, article L.414-9) exige un accord formel de la délégation. La consultation (15 à 149 salariés) recueille un avis traçable mais non contraignant. En cas de désaccord en co-décision, le Comité mixte d'arbitrage statue selon le mécanisme prévu par le Code du travail.

Quelles sanctions en cas d'absence de consultation de la délégation ?

Le dispositif est illicite et expose l'employeur à des sanctions RGPD jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial, à des sanctions pénales L.261-2 et à l'irrecevabilité des images comme preuve. Les salariés peuvent demander des dommages-intérêts pour atteinte à la vie privée.

Sur quoi porte l'avis ou l'accord de la délégation pour une vidéosurveillance ?

L'avis ou l'accord porte sur la finalité, l'emplacement, la durée de conservation, les modalités d'accès et les mesures de sécurité. Un dossier de présentation incluant le plan d'implantation et l'AIPD doit être transmis avant la réunion de consultation.

Conditions d'exercice

La distinction entre co-décision et simple consultation dépend du seuil de 150 salariés ; en cas de désaccord en co-décision, le Comité mixte d'arbitrage statue conformément au mécanisme prévu par le Code du travail.

Condition	Exigence concrète
Effectif ? 150 salariés	Co-décision obligatoire avec la délégation (article L.414-9) — accord requis
Effectif 15 à 149 salariés	Information et consultation préalable, avis traçable mais non contraignant
Effectif < 15 salariés	À défaut de délégation, information de l' ITM
Objet de la consultation	Finalité, emplacement, durée, accès, sécurité, justifications
Préalable à la mise en service	Aucune installation effective avant la consultation ou la co-décision

Modalités pratiques

L'avis ou l'accord de la délégation doit être formalisé par un procès-verbal signé conservé au registre des traitements ; ce document est régulièrement réclamé par la CNPD lors des contrôles.

Démarche	Précision
Dossier de présentation	Finalité, plan d'implantation, durée, accès, mesures de sécurité, AIPD
Réunion de consultation	Convocation formelle avec ordre du jour et délais raisonnables
Procès-verbal	Avis ou accord daté et signé, conservé au registre
Délai de réflexion	Temps utile pour permettre un avis éclairé (en pratique 15 jours minimum)
Information ITM	À défaut de délégation, information préalable de l'Inspection du travail
Modifications	Toute extension ou nouvelle finalité impose une nouvelle consultation
Accès aux travaux	La délégation doit pouvoir vérifier la conformité après installation

Pratiques et recommandations

Documenter précisément l'ensemble du processus de consultation par procès-verbaux signés.

Limiter la surveillance aux zones strictement nécessaires en cohérence avec l'avis recueilli.

Communiquer une politique interne claire sur l'utilisation de la vidéosurveillance à l'ensemble du personnel.

Garantir la traçabilité des accès aux images pour permettre les contrôles a posteriori de la délégation.

Réviser périodiquement le dispositif avec la délégation, notamment en cas d'évolution technologique.

Conserver au registre des traitements toutes les pièces de la procédure de consultation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.414-9 du Code du travail	Co-décision de la délégation pour les installations de contrôle (? 150 salariés)
Art. L.211-8 du Code du travail	Droit à l'information du comité mixte sur sa demande
Art. L.261-1 du Code du travail	Base juridique du traitement de surveillance avec renvoi à L.414-9
Art. L.423-1 du Code du travail	Information préalable des organismes de représentation du personnel
Loi modifiée du 1er août 2018	Régime général de protection des données
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Articles 5, 6, 35

L'absence de consultation ou de co-décision rend le dispositif illicite et expose l'employeur à des sanctions administratives RGPD jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial, à des sanctions pénales [L.261-2](#), et à l'irrecevabilité des images comme preuve. Les salariés peuvent demander des dommages-intérêts pour atteinte à la vie privée.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.