

L'employeur peut-il consulter les images de vidéosurveillance sans justification ?

Réponse courte

Non : la consultation des images de vidéosurveillance ne peut **jamais** être effectuée sans **motif précis** et documenté lié à la finalité déclarée (incident, vol, dégradation, demande judiciaire). Une consultation systématique ou par simple curiosité managériale est illicite, même si le dispositif lui-même a été régulièrement installé.

Chaque consultation doit faire l'objet d'une **traçabilité** complète : date, heure, identité du consultant, motif, séquences visionnées. La **liste des personnes habilitées** doit être limitée et formalisée. Toute consultation injustifiée expose l'employeur à des sanctions RGPD pouvant atteindre 4 % du chiffre d'affaires mondial et à des sanctions pénales L.261-2 (251 € à 125 000 €).

Définition

La **consultation des images** est un traitement secondaire qui s'ajoute à la captation : elle suppose une finalité spécifique, distincte de la finalité générale du dispositif, et doit être strictement encadrée par une procédure interne écrite.

L'accès aux enregistrements relève des principes de **nécessité**, de **proportionnalité** et de **traçabilité** : seules les personnes habilitées peuvent consulter les séquences pertinentes au regard du motif documenté.

Questions fréquentes

Faut-il informer le salarié si ses images sont consultées ?

Oui, si l'extraction est utilisée à des fins disciplinaires, le salarié concerné doit être informé préalablement de l'utilisation des images dans la procédure. Cette information conditionne la recevabilité de la preuve devant le tribunal du travail.

Faut-il tenir un registre des consultations d'images de vidéosurveillance ?

Oui, obligatoire avec date, heure, identité du consultant, motif et séquences visionnées. Ce registre est l'un des premiers documents demandés par la CNPD lors d'un contrôle ; son absence caractérise un manquement au principe d'accountability.

L'employeur peut-il consulter les images de vidéosurveillance sans justification ?

Non, la consultation ne peut jamais être effectuée sans motif précis et documenté lié à la finalité déclarée (incident, vol, dégradation, demande judiciaire). Une consultation systématique ou par simple curiosité managériale est illicite, même si le dispositif a été régulièrement installé.

Quelles sanctions pour une consultation injustifiée d'images de vidéosurveillance ?

Détournement de finalité passible de sanctions RGPD jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial et de sanctions pénales L.261-2 (251 € à 125 000 €). Toute sanction disciplinaire fondée sur des images visionnées sans motif documenté est susceptible d'annulation.

Quels motifs justifient le visionnage des images de vidéosurveillance ?

Incident, suspicion d'infraction, demande judiciaire, exercice d'un droit. Le motif doit être cohérent avec la finalité déclarée du dispositif et formellement documenté dans le registre des consultations avec date, identité du consultant et séquences visionnées.

Qui peut consulter les images de vidéosurveillance dans une entreprise ?

Seules les personnes habilitées figurant sur une liste nominative formalisée (responsable de traitement, DPO, sécurité). L'accès doit être sécurisé par authentification forte avec journalisation automatique. Le visionnage en présence de personnes non habilitées est interdit.

Conditions d'exercice

La régularité de l'installation du dispositif n'autorise pas une consultation libre des images ; chaque visionnage est un acte de traitement supplémentaire qui doit être justifié individuellement.

Condition	Exigence concrète
Motif précis	Incident, suspicion d'infraction, demande judiciaire, exercice d'un droit
Lien avec la finalité	Cohérence avec la finalité déclarée du dispositif
Personne habilitée	Liste nominative formalisée (responsable de traitement, DPO, sécurité)
Traçabilité obligatoire	Registre des consultations avec date, motif, identité, séquences
Confidentialité	Pas de visionnage en présence de personnes non habilitées

Modalités pratiques

Le registre des consultations est l'un des premiers documents demandés par la CNPD lors d'un contrôle ; son absence ou son caractère lacunaire suffit à caractériser un manquement au principe d'accountability.

Démarche	Précision
Procédure écrite	Document interne définissant les motifs admis et la chaîne de validation
Demande motivée	Formulaire écrit précisant le motif et les séquences à visionner
Validation hiérarchique	Accord d'un responsable habilité, distinct du demandeur si possible
Registre des consultations	Date, heure, identité, motif, séquences visionnées, durée
Sécurisation technique	Authentification forte, journalisation automatique, droits d'accès limités
Conservation des preuves	Archivage du registre des consultations pendant la durée du dispositif
Information du salarié	Si extraction utilisée comme <u>preuve disciplinaire</u> , information préalable du salarié

Pratiques et recommandations

Établir une procédure écrite encadrant les consultations avec liste des motifs admis.

Limiter la liste des personnes habilitées au strict nécessaire opérationnel.

Documenter systématiquement chaque consultation dans un registre dédié.

Informé le salarié concerné en cas d'extraction d'images le concernant à des fins disciplinaires.

Auditer périodiquement le respect de la procédure par la délégation ou le DPO.

Détruire les copies extraites dès la finalité accomplie.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Traitement de données pour surveillance des salariés
Art. <u>L.261-2</u> du Code du travail	Sanctions pénales en cas de violation
Art. <u>L.414-9</u> du Code du travail	Co-décision de la délégation du personnel
Art. 5 du RGPD	Principes de licéité, finalité, minimisation et limitation
Art. 32 du RGPD	Sécurité du traitement et journalisation des accès
Loi modifiée du 1er août 2018	Régime général de protection des données

Une consultation injustifiée caractérise un détournement de finalité passible de sanctions RGPD jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial et de sanctions pénales L.261-2. Toute sanction disciplinaire fondée sur des images visionnées sans motif documenté est susceptible d'annulation.

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.