

# Quels documents l'employeur doit-il conserver pour justifier un dispositif de surveillance lors d'un contrôle ?

## Réponse courte

L'employeur doit constituer et conserver un **dossier de conformité** complet pour chaque dispositif de surveillance, immédiatement présentable à l'ITM, à la **CNPD** ou au tribunal du travail. Ce dossier réunit le registre des traitements (article 30 RGPD), l'AIPD (article 35 RGPD), le procès-verbal de consultation de la délégation du personnel, les notes d'information individuelle et collective, la charte informatique applicable et les contrats de sous-traitance article 28.

Cette obligation de **documentation** procède du principe d'**accountability** : depuis le RGPD (mai 2018), il n'existe plus de régime déclaratif et c'est à l'employeur de prouver, à tout moment, la conformité de son dispositif. L'absence de pièces probantes équivaut à un manquement et expose à des sanctions administratives (jusqu'à **20 millions €** ou 4 % du CA mondial) et à l'irrecevabilité des preuves.

## Définition

Le **dossier de conformité** désigne l'ensemble des pièces écrites permettant à l'employeur de démontrer, à tout moment, la légalité d'un dispositif de surveillance des salariés (vidéosurveillance, cybersurveillance, géolocalisation, badges, enregistrement audio).

Ce dossier matérialise le principe d'**accountability** posé par le RGPD : la charge de la preuve de la conformité repose sur le responsable de traitement, qui doit pouvoir présenter sans délai les justificatifs aux autorités de contrôle.

## Questions fréquentes

### Combien de temps conserver le dossier de conformité ?

Durée de vie du dispositif plus 5 ans après suppression, pour les besoins de défense en justice. Le dossier doit être tenu à jour en permanence et révisé à chaque modification du dispositif.

### Faut-il versionner les modifications du dispositif de surveillance ?

Oui, chaque modification doit être versionnée avec horodatage, signataire et motif du changement. Un audit annuel du dossier vérifie l'exhaustivité, l'actualité et la cohérence des pièces.

### Pourquoi parle-t-on d'accountability pour la surveillance des salariés ?

Depuis le RGPD (mai 2018), il n'existe plus de régime déclaratif. C'est à l'employeur de prouver à tout moment la conformité de son dispositif. La charge de la preuve repose sur le responsable de traitement.

### Quelles sanctions pour un dossier de conformité incomplet ?

L'absence de dossier complet est en soi une violation, indépendamment de la régularité matérielle du dispositif. Les sanctions administratives RGPD peuvent atteindre 20 millions € ou 4 % du chiffre d'affaires mondial.

### Quelles sont les pièces maîtresses du dossier de conformité ?

Le registre des traitements (article 30 RGPD) et l'AIPD (article 35 RGPD). Sans ces deux pièces, la conformité ne peut être établie même si toutes les autres formalités ont été respectées.

### Quels documents conserver pour justifier un dispositif de surveillance lors d'un contrôle ?

Un dossier de conformité complet : registre des traitements (article 30 RGPD), AIPD (article 35 RGPD), procès-verbal de consultation de la délégation, notes d'information, charte informatique et contrats de sous-traitance article 28.

## Conditions d'exercice

Le dossier doit être tenu à jour en permanence et révisé à chaque modification du dispositif ; un dossier obsolète, incomplet ou simplement déclaratif sans pièces justificatives ne suffit pas à démontrer la conformité.

Condition	Exigence
<b>Exhaustivité</b>	Toutes les pièces de la chaîne de conformité présentes (registre, AIPD, consultations, informations)
<b>Datation</b>	Chaque pièce signée et datée pour démontrer l'antériorité des démarches
<b>Mise à jour</b>	Révision à chaque modification du dispositif, avec versioning et historique conservés
<b>Accessibilité</b>	Présentation immédiate aux autorités lors d'un contrôle ; pas de délai d'archivage
<b>Confidentialité</b>	Accès restreint aux personnes habilitées avec journalisation
<b>Conservation</b>	Durée de vie du dispositif + 5 ans après suppression pour la défense en justice

## Modalités pratiques

Le registre des traitements et l'AIPD sont les deux pièces maîtresses ; sans elles, la conformité ne peut être établie même si toutes les autres formalités ont été respectées.

Démarche	Précision
<b>Registre des traitements</b>	Article 30 RGPD : finalités, catégories, durées, destinataires, mesures de sécurité
<b>AIPD</b>	Article 35 RGPD : analyse d'impact pour les traitements à risque élevé, signée par le DPO
<b>Procès-verbal de consultation</b>	Délégation du personnel ou <u>ITM</u> , daté et signé ( <u>L.414-9</u> )
<b>Notes d'information</b>	Notice individuelle remise à chaque salarié + affichage collectif
<b>Charte informatique</b>	Politique d'usage opposable, diffusion datée et tracée
<b>Contrats article 28 RGPD</b>	Sous-traitance encadrée pour les prestataires (cloud, vidéaste, infogérance)
<b>Habilitations</b>	Liste nominative des accès avec dates, motifs, journalisation

## Pratiques et recommandations

**Centraliser** l'ensemble du dossier de conformité dans un coffre-fort numérique accessible au DPO et à la direction.

**Versionner** chaque modification du dispositif avec horodatage, signataire et motif du changement.

**Auditer** annuellement le dossier pour vérifier l'exhaustivité, l'actualité et la cohérence des pièces.

**Anticiper** les contrôles CNPD/ITM par des simulations internes et la préparation d'un index documentaire.

**Conserver** les pièces pendant la durée du dispositif augmentée d'au moins 5 ans après son arrêt pour les besoins de défense.

**Former** les responsables hiérarchiques aux exigences d'accountability et à la traçabilité des actions.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Traitement de données pour surveillance des salariés (loi du 1er août 2018)
Art. <u>L.414-9</u> du Code du travail	Co-décision de la délégation du personnel et procès-verbal
Loi modifiée du 1er août 2018	Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Articles 5.2 (accountability), 24, 28, 30, 32, 35
Loi du 5 juillet 2016	Réorganisation de la CNPD et pouvoirs de contrôle
Lignes directrices CNPD	Recommandations pratiques sur la documentation des traitements

Le principe d'accountability impose à l'employeur de prouver à tout moment la conformité ; l'absence de dossier complet est en soi une violation, indépendamment de la régularité matérielle du dispositif. Les sanctions administratives RGPD peuvent atteindre 20 millions € ou 4 % du chiffre d'affaires mondial.

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.