

Mise en place de dispositifs de vidéosurveillance au sein des chambres des EHPAD

Projet de recommandation

*Projet de recommandation soumis à consultation publique jusqu'au 20 mars
2023.*

Pourquoi la CNIL prend position ?

À la suite de la médiatisation de cas de maltraitance au sein d'établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), certains organismes sociaux et médico-sociaux ont interrogé la CNIL s'agissant de l'installation de dispositifs de vidéosurveillance **au sein des chambres des résidents**.

Pour rappel, l'installation de caméras dans les lieux ouverts au public tels que les espaces d'entrée et de sortie d'un organisme social ou médico-social est en principe autorisée, sous réserve de s'assurer de la conformité du traitement au RGPD et à la loi « informatique et libertés » et de déposer une demande d'autorisation à la préfecture du lieu d'implantation du dispositif.

De la même manière, concernant les espaces des EHPAD ouverts aux résidents, à leurs invités et au personnel, l'installation de dispositifs de vidéosurveillance est en principe autorisée pour assurer la sécurité des biens et des personnes à condition de ne pas placer sous surveillance constante les salariés ou les résidents (*Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter la page « [Vidéosurveillance-vidéoprotection](#) »*).

L'installation de caméras au sein des chambres de personnes hébergées dans des EHPAD soulève en revanche de nombreuses interrogations juridiques et éthiques. Un tel dispositif est en effet susceptible de porter atteinte tant aux droits des salariés qu'à ceux des personnes hébergées pour lesquelles la chambre représente le seul espace d'intimité où elles peuvent poursuivre leur vie affective et familiale.

La présente position a vocation à encadrer les dispositifs de vidéosurveillance mis en place par les seuls EHPAD (les établissements médicaux étant confrontés à des contraintes différentes) et non par les proches des résidents. Ces derniers sont invités à se rapprocher des directions d'établissements, dans l'hypothèse où ils envisageraient l'installation d'une caméra pour assurer la sécurité du membre de leur famille. Seul l'établissement peut en principe mettre en place le dispositif, afin que celui-ci soit le plus respectueux des droits et libertés de chacun.

Les enjeux

Le nécessaire respect de la vie privée et de l'intimité des personnes hébergées

La question essentielle pour toute structure souhaitant installer des caméras dans les chambres des résidents repose sur l'équilibre à trouver entre la sécurité offerte par ce système aux personnes hébergées et le respect de leur vie privée et de leur intimité.

Le déploiement de tels dispositifs est susceptible de priver les personnes hébergées de la possibilité de pouvoir vivre dans leur chambre sans être l'objet d'une surveillance, et notamment d'une surveillance permanente, ce qui constitue une atteinte à leurs droits fondamentaux.

L'installation de caméras doit en conséquence répondre à un **réel besoin et être mis en œuvre sous réserve du respect de conditions strictes du RGPD et de la loi « informatique et libertés »**.

La proportionnalité du contrôle d'activité des salariés

Chacun a droit au respect de sa vie privée, y compris les salariés sur leur lieu de travail et pendant leur temps de travail.

Si le pouvoir de surveillance de l'employeur est légitime puisqu'il est conduit à contrôler le travail réalisé, à l'évaluer et à donner des directives sur celui à effectuer, ce pouvoir comporte des limites tenant à la transparence de la mesure, à sa légitimité et à sa proportionnalité par rapport au but poursuivi.

Ainsi, les **dispositifs de vidéosurveillance** sur les lieux de travail, qui sont notamment légitimes dès lors qu'ils visent à assurer la sécurité des biens et des personnes hébergées, doivent veiller à ne pas porter une atteinte disproportionnée aux droits et libertés fondamentaux des salariés.

Une telle atteinte serait constituée si les salariés étaient surveillés en continu sur **leur poste de travail ou pendant leur activité professionnelle**, sauf à justifier de circonstances particulières justifiant cette atteinte.

Les conditions de mise en œuvre de tels dispositifs

Au regard des conséquences sur les droits et libertés des personnes concernées, l'installation de ces dispositifs doit être accompagnée de garanties fortes, adaptées aux usages poursuivis. A ce titre, il ne peut être envisagé que pour assurer la sécurité des personnes hébergées.

Pour assurer la sécurité des personnes hébergées

La Commission considère qu'un dispositif de vidéosurveillance installé à des fins de prévention des incidents de sécurité dans la chambre d'une personne hébergée apparaît en principe disproportionné dans la mesure où :

- il porte une atteinte particulièrement forte à la dignité des personnes hébergées, filmées en permanence dans leur lieu de vie ;
- il est susceptible de placer les salariés sous surveillance continue.

Elle estime que les organismes devraient étudier la possibilité de mettre en œuvre des **moyens alternatifs moins intrusifs** (un bouton d'appel d'urgence sans fil par exemple) pour assurer la sécurité des personnes hébergées tels que des procédures de signalement et de suivi d'événements préoccupants.

Toutefois, en cas de **suspensions fortes de maltraitance à l'encontre d'une personne hébergée, basées sur un faisceau d'indices concordants (hématomes, changements comportementaux, etc.)**, un organisme devrait pouvoir installer ponctuellement un dispositif de vidéosurveillance sous réserve de garanties appropriées et notamment :

- limiter l'activation dans le temps ;
- restreindre la prise d'images dans les lieux d'intimité (toilettes, douches) ;
- désactiver le dispositif de vidéosurveillance lors des visites de proches ;
- établir et appliquer un cadre en interne, quant aux conditions justifiant l'installation de ce type de dispositifs (il doit par exemple s'agir d'une demande émanant des proches de la personne hébergée à l'établissement faisant suite à des cas de suspicions fortes et avérées de maltraitance, etc.) ;
- sensibiliser le personnel en charge de gérer et de mettre en œuvre ces dispositifs ;
- lorsque la demande provient du résident ou de ses proches, recueillir le consentement de la personne concernée (ou du tuteur en cas de tutelle dès lors que l'état du résident ne lui permet pas de consentir) ;
- lorsque l'initiative provient de l'établissement, offrir à la personne concernée (ou au tuteur pour les résidents sous tutelle), la possibilité de refuser l'installation de ce type de dispositif dès lors qu'elle dispose du discernement nécessaire.

Le responsable de traitement devra par ailleurs s'assurer de la **conformité de son traitement** au regard du RGPD et de la loi informatique et libertés (**durée de conservation limitée à quelques jours si les images ne révèlent pas de maltraitance à l'égard du résident ou, dans le cas contraire, à la durée de la procédure contentieuse ; respect des droits des personnes concernées ; sécurité et confidentialité des données ; etc.**). Il devra également informer les personnes concernées préalablement à l'installation des caméras :

- **pour les résidents**, en insérant dans le contrat d'hébergement une clause indiquant l'éventuelle mise en œuvre de ce traitement. Cette dernière devrait également préciser qu'un tel dispositif ne devrait être mis en œuvre que par l'établissement d'hébergement et non par la famille ;
- **pour les salariés**, en insérant, par exemple, dans le règlement intérieur de la structure préalablement présenté au comité social et économique, une mention indiquant la possibilité d'installer des dispositifs de vidéosurveillance dans les chambres des résidents pour lesquelles il existe une suspicion grave de maltraitance. L'employeur devra par ailleurs s'assurer que les salariés ont été informés individuellement de manière effective (par courriel, affichage, etc.).

Pour améliorer la qualité du service offert aux personnes hébergées

L'installation de dispositifs de vidéosurveillance aux fins d'amélioration du service offert aux personnes hébergées (intervention rapide en cas de demande particulière formulée par la personne concernée, vérification du confort de la personne hébergée, etc.) soulève de nombreuses questions au regard des principes de nécessité et de proportionnalité auxquels doivent se conformer les organismes souhaitant mettre en œuvre un traitement.

En conséquence, les établissements ne devraient donc pas installer des caméras pour cet usage, même lorsque les personnes concernées ont donné leur consentement, un tel dispositif apparaissant en principe disproportionné.

La nécessité de réaliser une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD)

Au regard des risques élevés qu'est susceptible d'engendrer ce traitement pour les droits et libertés des personnes concernées, l'organisme mettant en œuvre ce dispositif de vidéosurveillance devra réaliser une **analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD)**.

L'AIPD permettra de définir des **conditions de mise en œuvre du dispositif de vidéosurveillance limitant autant que possible les risques pour les personnes concernées** d'une part, et de démontrer la conformité du traitement au RGPD en cas de contrôle, d'autre part.

Cette analyse devra contenir une **description détaillée du fichier mis en œuvre**, tant sur les aspects techniques qu'opérationnels. L'organisme mettant en œuvre le dispositif devra plus particulièrement insister sur :

- les raisons l'ayant conduit à considérer que des moyens alternatifs moins intrusifs s'avéraient inefficaces ;
- les garanties qu'il met en œuvre pour **ne pas mettre sous surveillance continue les salariés** travaillant dans l'établissement ;
- les mesures pour assurer la **confidentialité des données** ;
- les précautions prises pour **protéger la vie privée des personnes hébergées**.

S'il apparaît que le niveau de risque résiduel reste élevé, l'AIPD devra faire l'objet d'une transmission à la CNIL.

Pour les établissements membres d'un groupement, il est recommandé d'établir un modèle d'AIPD afin d'en simplifier la réalisation.