Salariés et vidéo surveillance, comment faire bon ménage ?

	Salariés et vidéo surveillance, comment faire bon ménage ?

Dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur a le droit de surveiller et de contrôler l'activité de ses salariés durant leur temps de travail. Les dispositifs de contrôle mis en place à cet effet doivent néanmoins respecter le principe énoncé à l'article L1121-1 du Code du travail aux termes duquel « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ». Certaines règles doivent donc être respectées par l'employeur afin de rendre licite l'utilisation de ces dispositifs de contrôles.

1) Les conditions de mise en place d'un système de vidéo surveillance dans l'entreprise

Le législateur a subordonné la validité du système de vidéosurveillance à 3 conditions cumulatives :

• Le système de vidéo-surveillance doit avoir pour but de préserver un intérêt légitime de l'entreprise pouvant être caractérisé par un risque particulier de vol ou par la surveillance d'un poste de travail dangereux (fondement : article L1121-1/ Atteinte aux libertés des salariés) ;

• Préalablement à sa mise en place, l'employeur doit consulter le Comité d'Entreprise et le CHSCT (article L2323-32 et L4612-9 du Code du travail) ;

• Les salariés doivent être individuellement informés : (article L1222-4 Code du travail et Cass.Soc.20 novembre 1991). Le signalement du dispositif par de simples affichettes ne suffit pas : Cass.Soc.7 juin 2006 ;

• Lorsque les informations à caractère personnel collectées au moyen du dispositif de vidéosurveillance font l'objet d'un traitement informatisé ou d'un fichier structuré, une déclaration préalable à la CNIL s'impose.

Le non-respect de ces obligations entraîne l'irrecevabilité des éléments recueillis par de tels dispositifs visant à prouver le comportement fautif des salariés.

2) L'exception au respect des conditions de validité du système de vidéo surveillance

Il existe une exception à la condition relative à l'information préalable des salariés : l'information préalable des salariés ne s'impose pas lorsque le dispositif est uniquement destiné à surveiller des locaux où les salariés n'ont pas accès et non au contrôle de leur activité : Cass.Soc.31 janvier 2001 ; Cass.Soc.19 avril 2005.

Par ailleurs, l'employeur ne peut être autorisé à utiliser comme mode de preuve les enregistrements d'un système de vidéo-surveillance installé sur le site d'une société cliente permettant le contrôle de leur activité dont les intéressés n'ont pas été préalablement informés de l'existence : Cass.Soc.10 janvier 2012.

Autre exemple : Cass.Soc.26 juin 2013, n° 12-16.564.

La Cour de cassation a récemment eu l'occasion de se pencher sur l'articulation des règles relatives à la vidéosurveillance dans un arrêt du 26 juin 2013 (Cass. Soc, 26 juin 2013, n° 12-16.564). En l'espèce, un magasin de grande distribution équipé d'un système de vidéosurveillance visant à se prémunir contre le risque de vols de la part de la clientèle s'était servi des enregistrements de ces caméras pour établir la faute grave d'un salarié. Les caméras avaient révélé le vol du téléphone qu'une cliente avait oublié au magasin par un salarié à la fin de sa journée de travail. Plus précisément, le salarié qui était employé au rayon boucherie du magasin avait été filmé se rendant au rayon billetterie du magasin qui se situait dans la galerie marchande, sur place il y avait dérobé le téléphone d'une cliente. Par ailleurs, les faits filmés s'étaient déroulés en dehors des heures de travail de l'intéressé.

Selon le salarié, les enregistrements ne pouvaient être produits par la société à l'appui du licenciement dont il avait fait l'objet dans la mesure où l'employeur n'avait pas respecté son obligation d'information préalable à l'égard des salariés et des représentants du personnel. La Haute cour, validant la cour d'appel, a rejeté son argumentation en rappelant que :

« Le système de vidéosurveillance avait été installé pour assurer la sécurité du magasin et n'avait pas été utilisé pour contrôler le salarié dans l'exercice de ses fonctions » ; dès lors, la cour d'appel *« a exactement retenu que le salarié ne pouvait invoquer les dispositions du code du travail relatives aux conditions de mise en œuvre, dans une entreprise, des moyens et techniques de contrôle de l'activité des salariés »*…[lire la suite]

Amandine Sarfati, Avocat.

Notre métier : Vous aider à vous protéger des pirates informatiques (attaques, arnaques, cryptovirus…) et vous assister dans vos démarches de mise en conformité avec la réglementation relative à la protection des données à caractère personnel.

Par des actions de formation, de sensibilisation ou d'audits dans toute la France et à l'étranger, nous répondons aux préoccupations des décideurs et des utilisateurs en matière de cybersécurité et de mise en conformité avec le règlement Européen relatif à la Protection des Données à caractère personnel (RGPD) en vous assistant dans la mise en place d'un Correspondant Informatique et Libertés (CIL) ou d'un Data Protection Officer (DPO) dans votre établissement.. (Autorisation de la Direction du travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle n°93 84 03041 84)

Plus d'informations sur : https://www.lenetexpert.fr/formations-cybercriminalite-protection-des-donnees-personnelles

---

Réagissez à cet article

Original de l'article mis en page : La vidéo surveillance dans l'entreprise. Par Amandine Sarfati, Avocat.