

RÉPONSES PRINT'STORY ÉPISODE 19

Mais au fait :

Quelles sont les règles et lois à respecter avant l'installation d'une vidéo surveillance ?

À l'intérieur d'une entreprise, l'employeur peut utiliser un système de vidéosurveillance à des fins de **sécurité des biens et des personnes**, à titre dissuasif ou pour **identifier les auteurs de vols de dégradations ou d'agressions**. Mais, il doit respecter les principes suivants :

- le respect des droits et des libertés individuelles du salarié ;
- le dispositif de contrôle doit, en principe, faire l'objet d'une information des salariés, d'une consultation du comité d'entreprise et, le cas échéant d'une déclaration à la Cnil ;
- le contrôle doit être justifié par un intérêt légitime (productivité, sécurité, image de l'entreprise, etc.) et ne pas être excessif.

Les caméras peuvent être installées au niveau des entrées et sorties des bâtiments, des issues de secours et des voies de circulation. Elles peuvent aussi filmer les zones où de la marchandise ou des biens de valeur sont entreposés. Elles ne doivent pas filmer les employés sur leur poste de travail, sauf circonstances particulières (employé manipulant de l'argent par exemple, mais la caméra doit davantage filmer la caisse que le caissier ; entrepôt stockant des biens de valeurs au sein duquel travaillent des manutentionnaires).

Les caméras ne doivent pas non plus filmer les zones de pause ou de repos des employés, ni les toilettes.

Faut-il consulter les représentants du personnel ?

Comme précisé ci-dessus, conformément aux dispositions de l'article L. 2323-47 du code du travail, les représentants du personnel sont informés et consultés, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.

Par ailleurs, toute personne pénétrant dans un espace vidéo-surveillé doit être informée, au moyen d'un panneau affiché de façon visible dans les locaux sous vidéosurveillance :

- de l'existence du dispositif ;
- du nom de son responsable ;
- de la procédure à suivre pour demander l'accès aux enregistrements visuels les concernant.

La Cour de cassation considère que si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel durant le temps de travail, il ne peut pas mettre en œuvre un dispositif de contrôle qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance des salariés.

En matière de vidéosurveillance, le salarié doit être informé de la mise en place du système et de son usage (contrôle ou pas de l'activité des salariés).

La jurisprudence n'a pas précisé quelle forme devait prendre cette information des salariés. Cette information devant être individuelle, elle pourra figurer sur une note de service distribuée à l'ensemble du personnel, attenante au bulletin de salaire. Un simple affichage, dans les locaux de l'entreprise, informant les salariés de l'existence d'une surveillance de leur activité, ne suffit pas.

À qui déclarer et quels sont les risques en cas d'oubli ?

Si les caméras filment un lieu non ouvert au public (stock papiers, réserves, zones dédiées au personnel comme les ateliers...) le dispositif doit être déclaré à la CNIL.

Si l'employeur qui a mis en place des caméras a désigné un correspondant informatique et libertés (CIL), aucune formalité n'est nécessaire auprès de la CNIL.

Si la déclaration n'a pas été faite, un salarié peut saisir l'inspection du travail et/ou la CNIL pour demander la mise en conformité du dispositif et la régularisation de la déclaration.

Attention : la CNIL peut infliger des amendes aux employeurs non respectueux de ses obligations.

L'oubli peut également avoir des conséquences en matière de sanction disciplinaire : lorsque le système de vidéosurveillance n'a pas été déclaré à la CNIL et/ou qu'il n'a pas été porté à la connaissance des salariés, l'employeur ne peut pas utiliser les images pour sanctionner un salarié coupable de vol ou de dégradation.

Qu'en est-il pour les logiciels de gestion des temps et des présences ?

La mise en place de ces logiciels suit le même régime que celle de la vidéosurveillance, s'agissant de l'information des représentants du personnel et de la déclaration auprès de la CNIL.

<https://www.cnil.fr/fr/declarer-un-fichier>

Réponses élaborées par Morgane SCHLAUDER, Juriste en Droit Social à l'UNIIC

morgane.schlauder@uniic.org