

RÉPONSES PRINT'STORY ÉPISODE 20

Mais au fait :

Sous quelles conditions et dans quelle mesure pouvait-il utiliser les images enregistrées dans les locaux ou sur le parking ?

Antoine avait bien respecté les différentes obligations rappelées lors de notre précédent épisode. Pour autant, pouvait-il utiliser les images pour sanctionner l'aide-conducteur ?

La consultation des images est encadrée et strictement règlementée.

Ainsi, n'importe qui ne peut pas visionner les images. La CNIL, dans son guide destiné aux employeurs précise que : « *seules les personnes habilitées et dans le cadre de leurs fonctions peuvent visionner les images enregistrées (par exemple : le responsable de la sécurité de l'organisme)* ».

Antoine, en tant que chef d'entreprise, peut bien évidemment contrôler les images. Si un Cil a été désigné, il devrait être présent durant leur visionnage.

Par ailleurs, la conservation des images ne doit pas excéder un mois.

Il faut donc réagir rapidement. En règle générale, conserver les images quelques jours suffit à effectuer les vérifications nécessaires en cas d'incident et permet d'enclencher d'éventuelles procédures disciplinaires.

Si de telles procédures sont engagées, les images sont alors extraites du dispositif (après consignation de cette opération dans un cahier spécifique dont la forme n'est pas précisée par la CNIL) et conservées pour la durée de la procédure.

Enfin, rappelons que la Cour de cassation exige que l'employeur informe les salariés et les représentants du personnel de la finalité de la mise en place de la vidéosurveillance. Il est donc préférable de préciser d'emblée qu'elle pourrait servir à contrôler l'activité des salariés.

Sur ce dernier point, Antoine s'était peut-être engagé un peu vite en disant que ce dispositif ne serait pas utilisé pour « fliquer » les salariés...

En cas de contentieux, si le salarié était en mesure de démontrer que le système n'avait pas été mis en place notamment pour contrôler l'activité des salariés, l'utilisation des images pourrait être refusée comme mode de preuve.

Les salariés pouvaient-ils s'y opposer ?

Les salariés ne peuvent pas s'opposer à la mise en place de la vidéosurveillance.

En effet, l'employeur a seulement l'obligation de les informer de la mise en place du système. Il n'a pas à recueillir leur accord.

Dès lors que les images ont été obtenues licitement, ils ne peuvent pas non plus contester leur utilisation dans un cadre disciplinaire.

N'hésitez pas à consulter les juristes de l'UNIIC avant de déclencher une éventuelle procédure.

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