

Caméras au travail : à surveiller

Source : Les Echos - 24/02/11 Laurence Neuer

Avec six caméras balayant les lieux stratégiques de son établissement, le gérant d'un fast-food avait trouvé la solution imparable pour réduire son budget « coulage ». Jusqu'à la visite surprise des agents de la CNIL prévenus par un salarié. « Nous sommes habilités à réaliser des contrôles sur place de 6 heures du matin à 21 heures », précise Yann Padova, secrétaire général de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Le rappel à l'ordre fut immédiat. L'entreprise n'avait pas l'autorisation préfectorale requise, s'agissant d'un lieu accueillant du public. Elle n'avait pas non plus déclaré son système à la CNIL, compétente pour la partie privative du restaurant. Les salariés n'étaient pas informés de l'existence du dispositif, en vertu de l'article L1222-4 du Code du travail. Cerise sur le gâteau, les images étaient conservées trente jours, un délai démesuré au regard de la finalité poursuivie. Après une mise en demeure, l'employeur est rentré dans les clous.

Discrète et efficace, la vidéosurveillance séduit les employeurs et n'épargne aucun secteur. Des restaurants aux études d'huissiers, en passant par les entreprises de l'audiovisuel, les caméras s'invitent dans les bureaux, couloirs ou halls d'entrée.

En 2010, la CNIL a enregistré plus de 3 000 dossiers de déclaration préalable, une formalité dont l'oubli peut coûter jusqu'à 150.000 euros, et 300.000 en récidive. D'autant que les signalements dénonçant les dispositifs sauvages se multiplient. « Près d'un tiers des 5 000 plaintes reçues l'an dernier concernaient la vidéosurveillance des salariés », note Yann Padova.

Jusqu'où peut-on surveiller ses salariés sans risquer une sanction pécuniaire, une condamnation pénale pour atteinte à la vie privée passible d'un an de prison et de 45 000 euros d'amende (L226-1 du Code pénal), ou encore le rejet des enregistrements produits à l'appui d'un licenciement pour faute ?

1 Transparence obligatoire

« 95% des mises en demeure sont respectées », assure la CNIL. Cette dernière peut aussi prononcer des avertissements et injonctions de cesser les enregistrements, premier palier avant les sanctions pécuniaires. Mais, de la sécurité à l'espionnage illégal, il n'y a qu'un pas. Parmi les obligations à respecter, l'employeur doit consulter les représentants du personnel (article L2323-32 du Code du travail), Mais il doit aussi jouer le jeu de la transparence. « Les salariés doivent être informés du procédé de surveillance, même si (celui-ci) est matériellement visible », a précisé en son temps la Cour de cassation.

Quels qu'en soient les motifs, l'enregistrement d'images à l'insu des salariés est un mode de preuve illicite. Pour démontrer qu'un salarié avait utilisé un véhicule de livraison de l'entreprise pour son usage privé, l'employeur avait produit les enregistrements recueillis à l'aide du dispositif de géolocalisation sauvage. Preuves irrecevables, a jugé la cour d'appel de Dijon le 14 septembre 2010.

2 Pas d'installation sans motif légitime

L'information du personnel et des visiteurs au moyen d'un panneau visible précisant le nombre de caméras et les lieux surveillés, ainsi que leurs destinataires et les droits d'accès aux enregistrements n'est pas tout. L'installation d'un dispositif de vidéosurveillance doit être justifiée par des raisons légitimes. « La surveillance permanente et généralisée est illégale », prévient l'avocat Olivier Itéanu. La vidéosurveillance est encadrée par deux régimes juridiques : la loi du 21 janvier 1995 régissant l'usage et les normes techniques des systèmes de vidéosurveillance et la loi informatique et libertés du 6 janvier 1978 sur la collecte et le traitement des données personnelles. « Le plus important pour l'entreprise est de respecter le principe de proportionnalité entre ses objectifs de prévention des risques et les libertés individuelles », souligne Olivier Itéanu.

3 Les caméras n'ont pas tous les droits

Il n'est pas possible de surveiller en permanence ses salariés dans le seul but de contrôler leur productivité. La proportionnalité est appréciée au cas par cas. Par exemple, la vidéosurveillance permanente du hall d'entrée d'une entreprise peut se justifier pour des raisons de sécurité. Ce qui n'est pas le cas des caméras placées dans les vestiaires, les toilettes ou la cuisine, lieux d'intimité par excellence. Une société de prêt-à-porter a écopé d'une sanction de 10.000 euros pour avoir, sous couvert de lutte contre les vols, installé des caméras filmant les salariés de façon permanente, y compris dans des lieux où aucune marchandise n'était stockée et sans les en avoir informés. Un poste de travail exposé à un risque particulier peut être surveillé en permanence. Tout est ensuite une question d'orientation. En clair, mieux vaut filmer la caisse que la caissière, préconise la CNIL.

à retenir

- Une entreprise comportant à la fois des zones privées (chaîne de montage, entrepôt, parking réservé au personnel...) et des zones ouvertes au public (commerce...) doit obtenir une double autorisation.
- Le panneau d'information situé à l'entrée de l'établissement doit indiquer qu'il est placé sous vidéosurveillance et donner le nom de la personne à contacter pour exercer son droit d'accès, fixé par la loi du 6 août 2004.