



ALTER-OGATION

LA QUESTION DU MOIS

Chaque mois nous sélectionnons une de vos questions pour la partager avec vous et vous permettre d'avancer sur des sujets d'actualité.

Nous vous proposons une petite brève sur le sujet pour vous présenter les enjeux rapides de la question et les points de vigilances à retenir.

Ensemble, contribuons au bien-être en entreprise.

ALTER AVOCAT



ALTER AVOCAT

6 Bd Agutte Sembat
38000 GRENOBLE

04.76.43.00.62
consultations@alter-avocat.fr

www.alter-avocat.fr

BIEN-ETRE AU TRAVAIL

HARCELEMENT

DISCIPLINAIRE

**LICENCIEMENT
ECONOMIQUE**

**LICENCIEMENT POUR
FAUTE**

MALADIE ET ACCIDENT

**CSE ET SYNDICAT
SALAIRES**

L'UTILISATION DE CAMERAS DE SURVEILLANCE AU TRAVAIL EST-ELLE LEGALE ?

1 - PRINCIPE : PROPORTIONNALITE

En entreprise, les caméras peuvent être installées au niveau :

- des **entrées et sorties des bâtiments**,
- des **issues de secours et des voies de circulation**.
- des zones où de la marchandise ou des biens de valeur sont entreposés.

Le dispositif doit être justifié par l'**intérêt de l'entreprise** en plus d'être **proportionnée au but recherché** de l'article L.1121-1 du code du travail

«Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

Ce principe interdit de placer les salariés sous surveillance.

2 - LIMITES :

- ✓ Elles ne doivent **pas filmer les employés sur leur poste de travail**, excepté les employés dont la sécurité doit être assurée.

Au titre de l'article 9 du code civil : « *Chacun a droit au respect de sa vie privée.* »

Notamment les caméras ne doivent pas viser les salariés sur des **zones de pause ou de repos, ni les toilettes**.

- ✓ Interdiction de **filmer les locaux syndicaux** ou des représentants du personnel, ni leur accès lorsqu'il ne mène qu'à ces seuls locaux.

3 – L'INDISPENSABLE INFORMATION DES SALARIES ET DU CSE

- ✓ Information du salarié puisqu' « aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance ». (article L. 1222-4 du code du travail)
- ✓ Information du CSE rendue obligatoire par l'article L. 2312-38 qui affirme que « le comité est informé et consulté, 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 ».

4 – LES CONSEQUENCES D'UN DEFAUT D'INFORMATION

Ce qui sera contesté, en cas de contentieux, ce sera la recevabilité de la preuve notamment quand les garanties de respect de la vie privée n'auront pas été respectées.

Si dans une **affaire du 23 juin 2021**, la Cour de cassation a considéré qu'un dispositif plaçant un salarié seul dans une cuisine sous vidéosurveillance était "attentatoire à la vie personnelle du salarié et disproportionné au but allégué par l'employeur de sécurité des personnes et des biens", dans le même temps, par un arrêt du 22 septembre 2021, elle a estimé que « la consultation des salariés et des membres du CSE n'est **pas rendue obligatoire** dans le cas où le dispositif n'a pas pour objectif premier de contrôler l'activité des salariés durant l'exercice de leurs fonctions ».

5 – LE TEMPS DE CONSERVATION

La durée de conservation des vidéosurveillances **ne peut excéder un mois**, sauf en cas de procédure disciplinaire ou pénale où les images pourront être conservées le temps de ladite procédure

CONCLUSIONS

- ✓ Le recours aux caméras doit répondre à intérêt pour l'entreprise autre que la surveillance des salariés et doit être proportionné au but recherché.
- ✓ Les caméras ne peuvent avoir pour effet de surveiller les salariés sur certaines zones, notamment les zones de pause ou de repos, ni les toilettes ou les locaux syndicaux ;
- ✓ Le système de vidéosurveillance doit être porté à la connaissance du CSE et des salariés, sans quoi, il collecterait abusivement des données nominatives dont la légalité pourrait être contestée.
- ✓ La durée de conservation des images ne peut pas dépasser 1 mois sauf procédure disciplinaire