



Droit de regard de l'employeur : la vidéosurveillance surveillée...

publié le **25/06/2010**, vu **1959 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

La question de la surveillance des salariés impose la conciliation de deux principes : la nécessaire surveillance de l'employeur de l'activité des salariés placés sous sa subordination, d'une part, et l'indispensable respect des libertés individuelles d'autre part.

Si le droit de surveillance de l'employeur est reconnu, il est borné par des limites :

- le respect des droits et des libertés individuelles du salarié, qui ne disparaissent pas au sein de l'entreprise ;
- l'exigence de transparence : 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 ;
- l'exigence de proportionnalité : le contrôle doit être justifié par un intérêt légitime (productivité, sécurité, image de l'entreprise, etc.) et ne pas être excessif.

Rappelons que l'employeur est tenu d'informer et de consulter préalablement le comité d'entreprise à l'occasion de tout projet important d'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel. A cette occasion, le comité d'entreprise peut avoir recours à un expert.

Quant au CHSCT, ce dernier doit être consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de l'organisation du travail. Il peut, comme le comité d'entreprise, à cette occasion, faire appel à un expert agréé.

En tout état de cause, Quels que soient les moyens de contrôle mis en œuvre dans l'entreprise (écoutes téléphoniques, vidéosurveillance, etc.), l'employeur doit au préalable en informer les salariés. L'obligation d'information du salarié, qui découle du principe de loyauté dans l'exécution du contrat de travail, résulte notamment de l'article L. 1222-4 du Code du travail, selon lequel aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance du salarié.

En clair, il ne suffit pas à l'employeur de se conformer à son obligation d'information pour priver les salariés de l'ensemble de leurs droits et libertés :

- l'employeur doit justifier le contrôle exercé par un intérêt légitime (exigence de sécurité, nécessité d'éviter un usage abusif de l'informatique à des fins personnelles, etc.) ;
- l'intérêt légitime peut être caractérisé, par exemple, par l'existence de risques particuliers

de vols, la surveillance d'un poste de travail dangereux ou la mise en place d'une protection spéciale résultant d'une obligation de secret-défense ;

- le dispositif mis en place doit respecter le principe de proportionnalité, auquel les juridictions veillent notamment dans le cadre du contentieux des sanctions disciplinaires et du licenciement.

- la proportionnalité s'exerce par rapport aux libertés fondamentales, et notamment au droit au respect de la vie privée.

A titre d'illustration, évoquons ensemble la question de la surveillance permanente des salariés qui est nécessairement posée par les dispositifs de géolocalisation. En assimilant ce procédé à celui de la filature, la Haute Cour condamne un tel moyen de surveillance des salariés, en ce qu'il porte atteinte à la vie privée.

Les contrôles opérés par la Cour de cassation sur la vidéosurveillance ont notamment porté sur l'information délivrée aux salariés et l'exigence d'une surveillance non intrusive. Le développement de la géolocalisation a également amené la CNIL à multiplier ses contrôles sur le « flicage permanent des salariés disposant d'un véhicule » ou bien la « collecte de données interdites par la loi (infractions routières) » ou encore la « surveillance du salarié quand celui-ci est autorisé à utiliser le véhicule à des fins privées ».

Enfin, soulignons que les traitements automatisés de données à caractère personnel doivent en principe être déclarés à la Cnil avant mise en service et qu'en cas de non-respect de la formalité de déclaration à la Cnil, l'employeur s'expose à une peine d'emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 300 000 €...

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL