



Video sur le lieu de travail.

Par **koala59500**, le **02/08/2013** à **02:37**

Bonjour, j'aimerais avoir un avis.

Je voulais savoir si je pouvais prendre des vidéos sur mon lieu de travail afin de prouver que des personnes fument dans l'entreprise.

J'en ai parlé au directeur, il s'en fout.

L'inspection du travail, ne peut rien y faire.

Je voudrais donc savoir si c'est recevable aux prud'homme.

si cela ne l'est pas, si je floutais voir mettait un carré noir pour par exemple ne laisser que le bras de la personne et l'arrière plan qui lui montre bien le lieu ou c'est fait, cela pourrait la rendre recevable car les responsables ne serait pas identifiables.

qu'en pensez-vous ?

Merci d'avance pour votre réponse.

Par **P.M.**, le **02/08/2013** à **09:23**

Bonjour,

Il est étonnant que l'Inspection du Travail ne puisse pas intervenir...

Je vous conseillerais déjà d'alerter à nouveau l'employeur par lettre recommandée avec AR...

Il n'est pas sûr que les personnes concernées se laisse prendre en vidéo...

Par **koala59500**, le **02/08/2013** à **12:10**

Merci pour votre réponse, je l'ai fait il a répondu que c'était faux. Et rien n'a changé en dehors qu'on m'a mis de côté suite à cela...

Prendre la vidéo c'est pas trop le pb, je trouverais bien un moyen.

Le pb c'est de savoir si je floute les personnes en dehors de la cigarette si ces dernières peuvent malgré cela se retourner contre moi.

Et surtout si c'est utilisable aux prud homme.

Par **P.M.**, le **02/08/2013 à 12:45**

Vous pourriez même déposer plainte...

Ce serait au Conseil de Prud'Hommes d'apprécier la recevabilité de ce moyen de preuve...

Par **koala59500**, le **02/08/2013 à 14:00**

Merci pour votre réponse.

Il m'a semblé que sans preuve, ce genre de plainte allait rarement bien loin

J'avais pensé a un constat d'huissier mais ils le font quand tout est fermé du coup impossible aussi.

Pour cela que j'en reviens toujours au même.

Le seul moyen pour moi de le prouver de façon incontestable, c'est la video.

Mais j'ai cru comprendre que la, c'est eux qui pourraient se retourner contre moi et qu'en plus, ça serait probablement irrecevable.

Triple peine donc...

Par **P.M.**, le **02/08/2013 à 16:08**

Je ne vois pas à quel titre on pourrait se retourner contre vous en matière pénale car la vidéo serait a priori recevable...

Je pense que par ailleurs une lettre recommandée à l'Inspecteur du Travail ou à la DIRECCTE (ancienne Direction Départementale du Travail) avec un double envoyée sous la même forma à l'employeur pourrait avoir davantage d'effet après la prise éventuelle de la vidéo...

Par **koala59500**, le **02/08/2013 à 16:28**

Je l'ai déjà fait malheureusement...

L'inspection du travail me dit qu'elle n'est pas la pour ce genre de chose et que si je veux aller

plus loin, c'est avec les prud' homme.

Ils ont fait des constats sur pas mal de chose mais rien ne change (ça dure depuis 2ans, j'en suis a 10 relances facile depuis...)

Ils refusent même de me donner un avis sur les divers points qui posent pb et de préciser la nature des constats car selon eux, ils n'ont pas à me le dire, c'est confidentiel.

Pourtant ces constats ont été réalisés à ma demande et ils ont pu constater en ma présence les Pb (pour cela que je sais ce qu'ils ont pu constater)...

Le dernier courrier de leur part à ce jour c'est on ne peut se prononcer si c'est normal ou pas...

Pour se retourner contre moi je pensais au respect de la vie privée entre autre.

On est pas censé filmer dans l'entreprise...

Mais malheureusement, je ne vois pas ce que j'ai comme autre option.

Par **janus2fr**, le **02/08/2013** à **16:33**

[citation]L'inspection du travail me dit qu'elle n'est pas la pour ce genre de chose[/citation]

Bonjour,

Étonnant car c'est pourtant bien dans ses attributions.

Voir par exemple : http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/sante-conditions-de-travail,115/l-interdiction-de-fumer-dans-les,3964.html#sommaire_4

Et plus particulièrement :

[citation]Il appartient notamment aux agents de l'inspection du travail de s'assurer de l'effectivité de l'application, dans les entreprises, de la réglementation relative à l'interdiction de fumer.

Conformément aux dispositions des articles L. 8812-2 du code du travail et L. 3512-4 du code de la santé publique, les agents de contrôle sont donc habilités à relever les infractions aux articles R. 3511-1 à R. 3511-8 du code de la santé publique :

fumer dans un lieu non autorisé ;

s'abstenir, pour le chef d'établissement, de mettre en place la signalisation prévue, ou mettre à disposition un local fumeur non conforme ;

favoriser, sciemment, le non-respect de l'interdiction de fumer. [/citation]

Par **koala59500**, le **02/08/2013** à **16:42**

Je le sais, j'ai même envoyé ce texte dans mes courriers...

Mais rien ne bouge.

Il envoient des courriers à l'employeur, l'ont rencontrés.

Mais la situation est toujours la même.

Et quand je demande ce qu'il en est (pas que sur ce point là) l'inspection me dit on ne peut se prononcer.

Alors que pour moi c'est plutôt simple, c'est soit oui c'est normal, soit ça ne l'est pas.

J'ai par exemple aussi des anomalies sur le taux horaire par exemple.

Ils ont la même approche, ils me disent on ne peut se prononcer cela après des mois et des mois de relance, ils ont pourtant tout, contrat fiche de paie etc...

Par **P.M.**, le **02/08/2013** à **17:32**

J'ai l'impression que vous n'avez pas relevé que je vous ai conseillé de vous adresser à la DIRECCTE par lettre recommandée avec AR...

Par ailleurs, il ne faudrait pas mélanger tous les problèmes car là, il n'y a pas à se prononcer, soit la réglementation est respectée, soit elle ne l'est pas...

Par **koala59500**, le **02/08/2013** à **20:14**

J'avais bien compris et c'est bien la que j'ai écrit a de nombreuses reprises en AR.

Et par la même comme j'avais aussi des question concernant mon taux horaires qui ne correspond pas a la convention collective et divers points, je leur ai demandé si c'était normal ou pas.

Et sur l'ensemble de mes questions au bout de nombreux mois etc, on me dit juste qu'en gros ils ne peuvent me dire si c'est normal ou pas et que si je veux savoir, je dois aller aux prud'homme.

J'avais cru que c'était compris dans le rôle qu'ils doivent avoir.

je m'étais basé sur ça :

"conseille et informe les employeurs, les salariés et les représentants du personnel sur leurs droits et obligations"

<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/litiges-et-conflits-du-travail,124/l-inspection-du-travail,1123.html>

Par **P.M.**, le **02/08/2013** à **20:37**

Alors vous aviez écrit aussi à la DIRECCTE mais au début vous ne citez que l'Inspection du Travail qui "ne peut rien faire", ce qui est faux pour la lutte contre le tabagisme...

Mais encore une fois vous semblez mélanger tout car effectivement le taux horaire n'est pas vraiment du ressort de l'Inspection du Travail mais du Conseil de Prud'Hommes qui doit en apprécier...

Conseiller et informer n'a jamais voulu dire trancher un litige suivant sa nature ou sanctionner une carence...

Vous aurez d'ailleurs noté que la phrase que vous citez vient après :

[citation]contrôle l'application du droit du travail (code du travail, conventions et accords collectifs) dans tous ses aspects : **santé et sécurité**, fonctionnement des institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel,...), durée du travail, contrat de travail, travail illégal...[/citation]

Par **koala59500**, le **02/08/2013** à **20:56**

C'est bien le sens de ce que j'attendais par informer.

Comment informer sans dire si oui ou non vous avez droit à telle ou telle chose.

Je n'ai pas demandé de juger... Mais bien de m'informer à partir d'éléments.

C'est donc ce que je n'avais pas du comprendre.

L'inspection du travail ne regarde donc que le côté santé et sécurité et ne renseigne pas sur le reste.

(dans mon cas il y avait cela aussi et même la pas de réponses mais bon...)

Merci pour m'avoir éclairé :))

J'avais mal compris l'article L8112-1 du code du travail.

Au final, j'en reviens donc à la question initiale, si je filme en entreprise afin de prouver ce qui se passe.

Qu'est ce que je risque.

J'ai vu ceci par exemple Article 226-1 du code pénal.

Par **P.M.**, le **03/08/2013** à **10:13**

Bonjour,

Parce que cela n'est pas le rôle de l'Inspection du Travail de décider quel taux horaire doit

être appliqué et si elle pouvait se substituer en tout aux Conseils de Prud'Hommes, ils pourraient être supprimés...

Tout ce qu'elle peut vous dire en l'occurrence, c'est que la Convention Collective doit être appliquée...

Je n'ai pas dit non plus que l'Inspection du Travail ne regardait que le côté santé et sécurité et d'ailleurs, ce n'est pas ce qui est écrit dans le texte, mais il me semble que si on évite de tout mélanger c'est celui qui vous intéresse en l'occurrence...

Vous avez effectivement mal compris le sens général de l'[art. L8112-1 du Code du Travail](#) mais pour ce qui vous concerne dans ce sujet, je vous confirme son dernier alinéa :

[citation]Ils sont également chargés, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions à ces dispositions et stipulations.[/citation]

Pour ce qui en est de l'[art. 226-1 du code pénal](#) :

[citation]Est puni d'un an d'emprisonnement et de 45000 euros d'amende le fait, au moyen d'un procédé quelconque, volontairement de porter atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui :

1° En captant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de leur auteur, des paroles prononcées à titre privé ou confidentiel ;

2° En fixant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de celle-ci, l'image d'une personne se trouvant dans un lieu privé.

Lorsque les actes mentionnés au présent article ont été accomplis au vu et au su des intéressés sans qu'ils s'y soient opposés, alors qu'ils étaient en mesure de le faire, le consentement de ceux-ci est présumé.[/citation]

En dehors du fait que j'avais abordé le consentement des personnes enregistrées, il me semble que lorsqu'un image est floutée ou qu'un carré noir est apposé sur le visage d'une personne, cela n'entre plus dans les disposition du 2°...

Je pensais vous avoir largement répondu sur les possibilités d'utiliser cette vidéo notamment en déposant plainte car en matière pénale la preuve est beaucoup plus libre suivant la Jurisprudence car personnellement je m'en étais tenu au sujet initial sans m'en écarter...

Je vous invite éventuellement à relire nos échanges mais si vous estimez avoir tout fait y compris vers la DIRECCTE en ne mélangeant pas tous les problèmes, un peu comme vous le faites ici, je vous en laisse tirer les conclusions concernant cette démarche...