

INFORMATIQUE ET DES LIBERTÉS. Tant la CNIL, dans une décision du 16 décembre 2011, que la chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt du 10 janvier 2012, viennent une fois encore de limiter la surveillance des salariés dans l'entreprise au moyen de caméras.

Vidéosurveillance des salariés : Oui, mais pas n'importe comment !

La CNIL et la Cour de cassation continuent de poser des limites pour protéger les salariés d'une intrusion massive de l'employeur

Viviane Stulz, Avocat spécialisé en droit social, Associée Cabinet Actance

Il est admis de longue date maintenant que l'employeur peut mettre en place un système de vidéosurveillance au sein de son entreprise. L'objectif peut être parfaitement légitime : surveiller les couloirs pour éviter les vols à répétition des affaires personnelles des salariés, surveiller les lieux de stockage ou leur accès pour éviter les vols de biens appartenant à l'entreprise ; la vidéosurveillance peut également avoir un but plus managérial comme celui de vérifier les heures d'entrée et de sortie du personnel.

LES CONDITIONS DE LA MISE EN PLACE ET DE L'UTILISATION D'UNE VIDÉOSURVEILLANCE

L'employeur ne peut cependant mettre en place une telle surveillance que s'il remplit plusieurs conditions maintenant bien connues :

- le dispositif ne doit pas être disproportionné par rapport à l'objectif de l'employeur ; en effet l'article L. 1221-1 du Code du travail dispose que « *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* » ; vidéosurveillance, oui, mais pas dans n'importe quelles conditions, n'importe où ni n'importe comment ;

- le comité d'entreprise doit avoir au préalable été informé et expressément consulté sur le projet de mise en place de la vidéosurveillance, dès lors que celle-ci a un but de management puisque « *le comité d'entreprise 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 » (C. trav., art. L. 2323-32) ; à défaut d'information et consultation du comité d'entreprise, la chambre sociale considère que les preuves obtenues par vidéosurveillance constituent un moyen de preuve illicite (Cass. soc., 7 juin 2006, n° 04-43.866 ; Semaine sociale Lamy n° 1272, p. 10) ; même si le Code du travail ne le précise pas spécifiquement, il sera souvent préférable d'informer et de consulter également le CHSCT préalablement à la mise en place d'un tel système, celui-ci impactant les conditions de travail et, en tout état de cause, pouvant être source de stress pour les salariés « surveillés » ;

- chaque salarié concerné doit avoir été individuellement informé de la mise en place de la vidéosurveillance, conformément à l'article L. 1222-4 du même code qui dispose qu'« *aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance* » ; une telle information doit se faire par courrier (ou courriel) individuel, un affichage destiné à tous les salariés, par exemple, ne remplirait pas la condition d'information individuelle du salarié ; l'information peut également figurer dans le contrat de travail du salarié ou un avenant. À ce titre, la CNIL ajoute que les salariés doivent être informés des finalités du dispositif, des destinataires des images et des modalités concrètes de l'exercice du droit d'accès dont ils disposent (loi « *informatique et liberté* », art. 32, 6 janv. 1978, modifiée

par la loi du 29 mars 2011 et décision CNIL n° 2009-201, 16 avr. 2009).

En outre, à moins que les images ne soient ni enregistrées ni conservées dans des traitements informatisés ou des fichiers structurés qui permettent d'identifier des personnes physiques (avis du Conseil d'État du 24 mai 2011, circ. du Premier ministre du 14 sept. 2011), la mise en place de la vidéosurveillance doit faire l'objet d'une déclaration auprès de la CNIL. Cette dernière peut être amenée, lors d'un contrôle, à vérifier la conformité du dispositif de vidéosurveillance aux dispositions de la loi « *informatique et liberté* » telle que modifiée par la loi du 6 août 2004 et de la loi du 21 janvier 1995 concernant les caméras dans l'espace totalement ou partiellement ouvert au public. Elle s'assure notamment, outre le respect du droit du travail, que la vidéosurveillance a une finalité déterminée, explicite et légitime, que la visualisation des images est limitée aux seuls destinataires habilités et spécifiquement formés à cet effet, et que les bandes vidéo sont rapidement effacées, au bout de quelques jours, et, en tout état de cause, qu'elles ne sont pas conservées plus d'un mois.

LA POSITION DE LA CHAMBRE SOCIALE

En ce qui concerne l'information des salariés, la chambre sociale de la Cour de cassation a récemment rendu un arrêt par lequel elle précise que les salariés doivent être informés de la surveillance, même lorsque celle-ci est mise en place par un tiers dans ses locaux et que l'employeur n'en est donc pas responsable (Cass. soc., ●●●

●●● 10 janv. 2012, n° 10-23.482). Au cas d'espèce, une société de nettoyage faisait intervenir ses salariés chez un client, lequel était équipé d'un système de vidéosurveillance. Elle avait informé les salariés concernés de l'existence d'un tel système chez le client. Afin de vérifier que, notamment, des primes d'habillement réclamées par divers salariés devant la juridiction prud'homale leur étaient dues, la société avait obtenu une ordonnance aux fins de visionner les enregistrements des caméras de vidéosurveillance installées chez le client pour déterminer les heures d'arrivée et de départ de ses salariés.

La Cour de cassation considère que l'obligation d'informer les salariés de l'existence d'une vidéosurveillance concerne également les caméras mises en place sur un site extérieur d'intervention et à la seule initiative du client. En outre, elle ajoute aux dispositions de l'article L. 1222-4 en estimant que l'information sur l'existence de caméras est en soi insuffisante, elle doit également expressément mentionner que le dispositif mis en place peut servir à surveiller l'activité du personnel intervenant, rejoignant ainsi la position de la CNIL, faute de quoi l'employeur n'exécute pas de bonne foi les relations contractuelles.

Par cet arrêt, la chambre sociale précise sa jurisprudence de 2011 : elle avait en effet considéré que, s'agissant de caméras installées au-dessus d'un bar, « l'ensemble du personnel de la brasserie et du bar du casino avait été avisé de la présence de caméras de vidéosurveillance fonctionnant en permanence conformément aux prescriptions réglementaires en la matière, [...] les enregistrements vidéo litigieux constituaient un moyen de preuve licite », et ce, même si les salariés n'avaient pas été informés de l'utilisation des caméras à des fins de surveillance de l'exercice de leurs fonctions (Cass. soc., 2 févr. 2011, n° 10-14.263).

Ainsi, les conditions applicables à l'utilisation d'une vidéosurveillance dans l'entreprise s'étendent à la vidéosurveillance en place chez le client : notamment, les salariés doivent être spécifiquement informés de l'existence de caméras au sein de la société cliente dans laquelle ils interviennent et savoir que celles-ci peuvent être utilisées pour surveiller leur activité chez ce client, à défaut de quoi les preuves ainsi obtenues seront inutilisables.

On peut se demander ce qu'il en est dans un tel cas de l'information et consultation du comité d'entreprise de

la société employeur, voire de celle du CHSCT. Même si ce n'est pas l'employeur qui met en place la vidéosurveillance, il n'en demeure pas moins qu'il entend s'en servir. Dans ce cas, s'agissant de « la mise en œuvre d'une technique permettant le contrôle de l'activité des salariés », il est nécessaire non seulement d'informer mais également de consulter, non pas sur la mise en place de la vidéosurveillance puisque ce n'est pas le cas, mais sur son utilisation potentielle de surveillance des salariés.

LA POSITION DE LA CNIL

De son côté, par une décision n° 2011-036 du 16 décembre 2011, la CNIL a encore récemment été amenée à sanctionner sévèrement une société.

Saisie d'une plainte d'un salarié attirant son attention sur la mise en œuvre d'un dispositif de vidéosurveillance au moyen duquel le responsable surveillerait ses salariés et écouterait leurs conversations, la CNIL a procédé à une mission de contrôle dans les locaux de la société.

Elle a ainsi constaté que 8 caméras (situées non seulement dans les couloirs et les lieux ouverts au public, mais également dans certains bureaux, le réfectoire, une salle de réunion, etc.), chacune équipée d'un haut-parleur et d'un microphone, permettaient l'écoute permanente des conversations des salariés de l'entreprise. La surveillance était donc rapprochée !

En outre, de nombreuses fautes avaient été commises par la société. Le gérant de la société pouvait accéder aux images en temps réel ainsi qu'aux enregistrements et pouvait également utiliser une connexion à distance pour accéder aux images depuis son domicile.

Alors que le système avait été déclaré à la CNIL comme ayant pour objectif « la sécurité des biens et des personnes », il était utilisé « afin de déterminer les responsabilités de chacun ». L'emplacement des caméras et la possibilité pour l'employeur d'écouter les conversations de ses salariés (ce dont il faisait état dans des courriers) conduisaient ainsi à « placer les salariés sous la surveillance constante et permanente de leur employeur », comme l'a relevé la CNIL.

Au surplus, le système de vidéosurveillance dans un lieu ouvert au public n'avait pas fait l'objet de l'autorisation préfectorale requise par la loi de 1995. Les clients et visiteurs, pas

plus que les salariés, n'avaient été informés de l'identité du responsable du traitement, de la finalité poursuivie véritablement par le système de vidéosurveillance ou des droits d'opposition, d'accès et de rectifications, conformément aux lois de 1978 et 1995.

En l'espèce, la CNIL a mis l'employeur en demeure de régulariser son dispositif dans un délai de six semaines sous peine de sanctions, en faisant en sorte que les installations soient limitées à la finalité déclarée.

SANCTIONS PÉNALES ET CIVILES

Les manquements relevés sont constitutifs d'infractions pénales. Ainsi, le détournement de la finalité du dispositif est réprimé par une peine pouvant aller jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 300 000 euros d'amende (C. pén., art. 226-21), la conservation des enregistrements au-delà de la durée déclarée et autorisée étant passible des mêmes sanctions pénales (C. pén., art. 226-20).

De son côté, la CNIL a le pouvoir d'infliger des sanctions : avertissement, mise en demeure, sanctions pécuniaires pouvant aller jusqu'à 150 000 euros lors d'un premier manquement, injonction de cesser la surveillance etc. (art. 45 et 47 de la loi du 6 janv. 1978 modifiée par la loi du 29 mars 2011).

Comme nous l'avons vu, les données collectées par un moyen mis en œuvre sans respecter les conditions posées par le Code du travail (information et consultation du comité d'entreprise et information individuelle des salariés notamment) et la loi informatique et liberté ne peuvent être utilisées à l'encontre d'un salarié, en vue d'une sanction ou d'un licenciement par exemple.

CE QU'IL NE FAUT PAS FAIRE

Aussi, si l'employeur peut surveiller l'activité des salariés et les sanctionner, il ne peut y procéder par des moyens qui n'ont pas été préalablement portés à leur connaissance, ni procéder à une surveillance illicite. Il ne peut le faire que « de façon adéquate, pertinente, non excessive et strictement nécessaire à l'objectif poursuivi » pour respecter le principe de proportionnalité entre le système mis en place (la vidéosurveillance, au cas présent) et le but recherché.

L'imagination des employeurs est grande en la matière tant il est vrai qu'il est parfois difficile d'apporter la preuve

des fautes du salarié. Cependant, sauf à avoir une justification particulière et tout à fait exceptionnelle, l'employeur ne peut, par exemple :

– mettre en place une vidéo-surveillance ayant pour seul objectif la mise sous surveillance spécifique d'un employé déterminé ou d'un groupe particulier de salariés (*délib. CNIL, n° 2010-112, 22 avr. 2010*);

– placer des salariés sous surveillance constante, générale et permanente avec des caméras filmant les salariés jour et nuit sur leur poste de travail (*délib. CNIL, n° 2010-112, 22 avr. 2010*);

– opérer une surveillance systématique et permanente (*délib. CNIL, n° 2009-201, 16 avr. 2009*);

– placer des caméras au-dessus des espaces de travail des employés permettant de visualiser en permanence aussi bien les écrans des ordinateurs des employés que les employés eux-mêmes, et d'écouter le son (*décision CNIL, n° 2011-036, 16 déc. 2011*);

– placer une caméra opérable à distance sur le bureau des secrétaires, avec possibilité d'écoute à l'insu des salariés;

– placer des caméras dans des espaces de repos et de détente, les vestiaires, les douches ou les toilettes, bien entendu;

– surveiller les accès aux locaux des représentants élus du personnel ou aux locaux syndicaux (au surplus, une telle surveillance constituerait un délit

d'entrave et pourrait également constituer une discrimination).

Une telle surveillance est attentatoire à la vie privée, aux droits des personnes et à la liberté individuelle. Rappelons que, selon l'article 1^{er} de la loi informatique et liberté, l'informatique « *ne doit porter atteinte ni à l'identité humaine, ni aux droits de l'Homme, ni à la vie privée, ni aux libertés individuelles ou publiques* ». Néanmoins, l'employeur se trouve souvent dans une situation bien complexe, avec des éléments de preuve qu'il peut de moins en moins utiliser pour justifier de fautes parfois très sérieuses. Et la vidéo-surveillance n'est qu'un exemple parmi tant d'autres de ces difficultés. ■

LE TEXTE DE L'ARRÊT

Sur le moyen unique

Vu les articles L. 1222-4 du Code du travail et 1134 du Code civil

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... et divers autres salariés de la société de nettoyage Technique française du nettoyage (TFN), affectés sur le site de la société cliente Guillet, ayant saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir le paiement notamment de primes d'habillement, leur employeur a demandé et obtenu le 3 septembre 2008 une ordonnance sur requête désignant un huissier aux fins de visionner les enregistrements des caméras de vidéosurveillance placées à l'entrée de la société cliente pour la période d'avril à août 2008 et d'établir un relevé des heures d'arrivée et de départ de ses salariés à comparer avec les relevés d'activité établis par le chef d'équipe; que le procès-verbal, dressé le 18 septembre 2008, a été produit par l'employeur dans la procédure prud'homale; que les salariés et le syndicat des services CFDT de Maine-et-Loire ont sollicité en référé la rétractation de l'ordonnance sur requête et la nullité des actes subséquents;

Attendu que pour les débouter de leur demande, l'arrêt confirmatif retient par motifs propres et adoptés que le renforcement de la vidéosurveillance par la société cliente n'ayant pas pour but de contrôler le travail des salariés prestataires mais uniquement de surveiller les portes d'accès de ses locaux pour renforcer la sécurité et l'employeur ayant dès le 20 mai 2008 avisé ses salariés de ce dispositif, remplissant en cela son obligation de loyauté par une information à laquelle il n'était pas tenu au regard de l'article L. 1222-4 du Code du travail, le procédé ayant été installé par le client de l'entreprise, les enregistrements litigieux constituent un moyen de preuve licite;

Attendu cependant que si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps de travail, il ne peut être autorisé à utiliser comme mode de preuve les enregistrements d'un système de vidéosurveillance installé sur le site d'une société cliente permettant le contrôle de leur activité dont les intéressés n'ont pas été préalablement informés de l'existence;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que la lettre du 20 mai 2008, qu'elle a dénaturée, n'informait pas les salariés de l'existence d'un dispositif de vidéo surveillance qui permettait de contrôler leurs heures d'arrivée et de départ sur le lieu du travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés;

PAR CES MOTIFS :
CASSE ET ANNULE

► **Cass. soc., 10 janv. 2012, n° 10-23.482**