

Souriez, vous êtes filmés !

(Aktualisierung unseres Rundschreibens "68-2018")

05.09.2018

L'employeur qui souhaite installer des caméras de surveillance devra se conformer à la CCT n°68 relative à la protection de la vie privée des travailleurs et au RGPD.

Près d'un tiers des vols dans l'entreprise sont commis par des membres du personnel. Vu l'impact que cela peut avoir sur le chiffre d'affaire de l'entreprise, le recours aux caméras de surveillance peut être tentant pour l'employeur.

Cela dit, l'employeur qui souhaite recourir aux caméras de surveillance ne pourra pas simplement installer les caméras sur le lieu de travail comme bon lui semble. En effet, la surveillance par caméra peut constituer une atteinte à la vie privée des travailleurs.

Ce droit à la vie privée est un principe fondamental consacré par les articles 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme et 22 de la Constitution. Il faut donc parvenir à trouver un équilibre entre d'une part, ce droit fondamental et d'autre part, l'exercice de l'autorité patronale afin d'éviter toute ingérence disproportionnée dans la vie privée des travailleurs.

C'est précisément l'objectif poursuivi par la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée et particulièrement la CCT n°68 qui sont venues baliser la surveillance par caméra du lieu de travail en fixant des finalités et des conditions d'application aux prérogatives de l'employeur.

1. Qu'est-ce que la surveillance par caméra ?

Avant toute chose, il faut préciser ce qu'il y a lieu d'entendre par surveillance du lieu de travail par caméra. Il s'agit de « tout système de surveillance comportant une ou plusieurs caméras et visant à surveiller certains endroits ou certaines activités sur le lieu de travail à partir d'un point qui s'en trouve géographiquement éloigné dans le but ou non de conserver les images dont il assure la collecte et la transmission ». On vise ici aussi bien la surveillance par caméra permanente (toute la journée) que la surveillance par caméra temporaire (à certains moments ou à certaines périodes).

2. Quelles sont les finalités que peut poursuivre l'employeur lorsqu'il installe des caméras de surveillance ?

L'employeur ne peut installer des caméras de surveillance (de manière temporaire ou permanente) sur le lieu de travail que si au moins l'une des finalités prévues par la CCT n°68 est poursuivie. D'ailleurs, l'employeur doit expressément définir la finalité de la surveillance par caméra et s'y tenir. Il ne peut utiliser la surveillance par caméra d'une manière incompatible avec la finalité expressément décrite. Par ailleurs, la surveillance par caméra doit être adéquate, pertinente et non excessive au regard de ces finalités.

Quelles sont ces finalités ?	Surveillance permanente	Surveillance temporaire
La sécurité et la santé	X	X
La protection des biens de l'entreprise	X	X

Le contrôle du processus de production qui porte uniquement sur les machines	X	X
Le contrôle du processus de production qui porte uniquement sur les travailleurs		X
Le contrôle du travail du travailleur		X

3. Quelles conditions l'employeur doit-il respecter ?

Information au sein de l'entreprise

Préalablement et lors de la mise en œuvre de la surveillance par caméra, l'employeur doit en informer ses travailleurs (via le CE, ou le CPPT, ou la délégation syndicale ou à défaut, les travailleurs directement).

Cette information doit au moins porter sur :

- la finalité poursuivie ;
- le fait que des images sont ou non conservées ;
- le nombre de caméras et l'emplacement de la ou des caméras ;
- la ou les périodes concernées pendant lesquelles la ou les caméras fonctionnent.

Consultation

Si, à l'occasion de l'information, il apparaît que la surveillance par caméra peut avoir des implications sur la vie privée d'un ou de plusieurs travailleurs, le conseil d'entreprise ou, à défaut, le comité pour la prévention et la protection au travail examine les mesures qu'il y a lieu de prendre pour réduire l'ingérence dans la vie privée à un minimum. A défaut d'un conseil d'entreprise et d'un comité cet examen sera effectué de commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale.

Le conseil d'entreprise ou, à défaut, le comité pour la prévention et la protection au travail doit en outre évaluer régulièrement les systèmes de surveillance utilisés et faire des propositions en vue de les revoir en fonction des développements technologiques.

Information auprès des services de police : nouveauté

Il est à noter que depuis le 25 mai 2018, lorsque les caméras filment également des tiers, l'employeur doit effectuer une déclaration préalable auprès des services de police via un guichet électronique (declarationcamera.be) et non plus auprès de l'Autorité de protection des données comme cela était le cas auparavant.

4. Quelles sont les implications au niveau du Règlement de travail ?

L'employeur veillera également à prévoir la surveillance par caméra dans le règlement de travail. L'intégration d'une « Camera Policy » doit être effectuée dans le respect des règles habituelles en matière de modification de règlement de travail. Les clients du secrétariat social Group S peuvent obtenir un modèle de « Camera Policy » auprès de leur gestionnaire de dossier afin de l'intégrer au règlement de travail de leur entreprise.

5. Le R.G.P.D. a-t-il apporté des modifications en la matière ?

La conservation d'images issues des caméras de surveillance impliquant le traitement de données à caractère personnel, l'employeur doit se plier aux exigences prévues par le R.G.P.D. Pour rappel, depuis le 25 mai, il est prévu que chaque responsable de traitement doit tenir un registre des activités de traitement. Dès lors, l'employeur devra y indiquer le recours aux caméras de surveillance ainsi que la manière dont ces données sont traitées.

Par ailleurs, conformément au R.G.P.D., la personne filmée peut également demander d'obtenir une copie des images où elle apparaît. Le responsable de traitement peut répondre à cette demande d'accès en faisant visionner à la personne filmée les images où elle apparaît sans lui fournir une copie des données.

6. À quelle sanction s'expose l'employeur qui ne respecte pas les prescrits ci-dessus ?

Les images recueillies en violation de la réglementation sur la vie privée ne pourront pas être utilisées en cas de litige.

À ce titre, il est utile de revenir sur un arrêt rendu par la Cour Européenne des droits de l'Homme (*Lopez Ribalda and others v. l'Espagne*). En l'espèce, il était question d'un employeur qui avait installé des caméras cachées dans son supermarché car il suspectait de vol certaines caissières. Ses soupçons furent confirmés grâce aux caméras de surveillance installées. L'employeur licencie alors les travailleuses pour motif grave. La Cour Européenne des droits de l'Homme a estimé que l'employeur avait violé le droit à la vie privée de ces travailleuses car il n'avait pas informé son personnel de l'existence de ces caméras. Dès lors, l'employeur ne pouvait pas utiliser ces images dans le cadre du litige. L'employeur averti veillera donc à respecter les conditions requises pour éviter toute incertitude...

Sources :

C.E.D.H., *LÓPEZ RIBALDA ET AUTRES c. ESPAGNE*, 9 janvier 2018, 1874/13 ; 8567/13.

Convention collective de travail n°68 du 16 juin 1998 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméras sur le lieu de travail.

Loi du 30 juillet 2018 modifiant la loi du 21 mars 2007 réglant l'installation et l'utilisation de caméras de surveillance, en vue d'améliorer la cohérence du texte et sa conformité avec le Règlement Général sur la Protection des Données, *M.B.*, 31 août 2018.

ISLAMI Lindiana - Legal consultant
