

## La vidéosurveillance au sein de l'entreprise

Thomas Di Panfilo – Collaborateur FAR

**L'insécurité est un thème de plus en plus présent dans le discours politique et médiatique belge. Parkings, gares, aéroports, jardins publics, musées, banques, petits commerces, grands magasins... la société dans laquelle nous vivons est de plus en plus surveillée. A titre d'exemples récents et pour ne citer qu'elles, en 2005 la Ville de Liège et depuis cette année la Ville de Huy se sont également dotées d'un vaste réseau de caméras. De manière globale, la surveillance par caméras à littéralement explosé. Mais le phénomène est également présent au sein des entreprises.**

Les entreprises qui peuvent être considérées comme un microcosme reflétant la société, n'échappent pas non plus à ce phénomène d'installation de caméras de surveillance. Dès lors, se pose rapidement la question du droit au respect de la vie privée des individus. En effet, même s'il paraît légitime que l'employeur, dans le cadre de l'autorité qu'il exerce sur les travailleurs, exerce un certain contrôle au moyen d'outils technologiques. Il n'est cependant pas légitime qu'il espionne son personnel dans ses moindres faits et gestes.

Au vu de cette question fondamentale sur le respect de la vie privée des travailleurs, une convention collective de travail a bien évidemment été négociée entre les interlocuteurs sociaux. Suffit-elle ? Le monde des nouvelles technologies évolue sans cesse et à une vitesse fulgurante... Georges Orwell avait vu juste, Big Brother est bien là mais désormais il fait beaucoup plus que simplement nous observer.

### Le contrôle par caméra... oui mais à quelles conditions ?

Ce cas vécu peut illustrer notre propos.

*« Je travaille dans une grande bijouterie de renom, un lieu de travail où les risques de hold-up et/ou d'agressions sont considérables. Mon employeur a pris toutes les mesures de sécurité nécessaires et a dès lors installé une dizaine de caméras à l'intérieur de la bijouterie. Les images sont enregistrées de manière continue. Le dispositif de surveillance vise la sécurité du magasin mais un jour mon employeur m'interpelle pour me faire part d'un manque d'application et de régularité dans mon travail envers la clientèle et me menace de prendre une sanction si les choses n'évoluent pas rapidement. L'employeur peut-il agir de la sorte ? N'abuse-t-il pas de ses moyens de surveillance pour espionner le comportement de son employé ? »*



*Souriez vous êtes filmés !*

Ce type de question est très fréquent. Bon nombre de travailleurs sont confrontés à ce genre de situation, même si chaque cas est différent.

Les représentants des travailleurs et les travailleurs eux-mêmes peuvent ainsi se référer à un texte de loi.

Une convention collective de travail (CCT) traite de la matière. Il s'agit de la CCT 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<sup>1</sup>. Des principes de bases doivent s'appliquer dans l'utilisation des différents dispositifs de surveillance, l'objectif étant avant tout le maintien du respect de la vie privée des travailleurs.

### Que dit la convention collective de travail ?

Concrètement, la convention s'articule autour des trois principes suivants<sup>2</sup> :

- > le principe de finalité
- > le principe de proportionnalité
- > l'obligation d'information des travailleurs.

Expliquons brièvement en quoi ils consistent.

Tout d'abord, le principe de finalité signifie que la surveillance par caméras sur le lieu de travail n'est autorisée qu'à certaines fins, à certaines « finalités ».

Il y a trois finalités essentielles à épinglez. Elles visent :

Premièrement, tout ce qui concerne la sécurité et la santé des travailleurs.

...

Ensuite, la protection des biens de l'entreprise et le contrôle du processus de production portant sur les machines, le but, là, est de vérifier le bon fonctionnement de ces dernières<sup>3</sup>.

Enfin, le contrôle du processus de production portant sur les travailleurs, le but, ici, vise l'évaluation et l'amélioration de l'organisation du travail.

Si nous nous référons à l'exemple de la bijouterie cité *supra*, l'employeur est autorisé à utiliser les caméras dans un souci de sécurité et de protection des biens de son magasin. De plus, dans ce cas la surveillance peut même être permanente. Ici, l'employeur agit en toute légalité puisqu'il vise à assurer la protection de ses biens, en l'occurrence des bijoux.

Rappelons aussi que la CCT n°68 stipule que la surveillance par caméras ne peut être mise en place que pour une de ces trois finalités prévues.

Ensuite, le principe de proportionnalité indique que l'employeur ne peut utiliser le matériel de surveillance qu'il a fait mettre en place pour un autre objectif que celui ou ceux qu'il a énuméré(s) et signalé(s) à l'ensemble des travailleurs lors de l'installation de ce matériel. Ainsi, si le visionnement par caméra entraîne une ingérence dans la vie privée du personnel, cette ingérence doit être réduite au minimum. Dès lors, si nous reprenons à nouveau le cas de la bijouterie, l'employeur qui utilise ses caméras dans un but sécuritaire doit agir en ce sens uniquement et ne pas utiliser ce prétexte pour épier les moindres mouvements des membres du personnel. S'il agit de la sorte, il franchit les limites de la légalité puisqu'il utilise la vidéosurveillance de manière « non proportionnelle » et à d'autres fins que celles initialement prévues.

Notons que les principes de finalité et de proportionnalité doivent être respectés non seulement lors de l'installation de caméras de surveillance mais aussi pendant toute

la période de la surveillance par caméras.

### **L'obligation d'information des travailleurs**

Dans tous les cas, l'employeur à l'obligation de présenter et de définir clairement la finalité de la mise sous surveillance par caméras. Il doit s'agir d'une information collective. Avant et pendant la mise en œuvre de la surveillance par caméras, l'employeur doit effectivement informer les représentants des travailleurs et les travailleurs sur tous les aspects de cette surveillance<sup>4</sup>.

**L'employeur a l'obligation de présenter et de définir clairement la finalité de la mise sous surveillance par caméras**

Ces explications au personnel se font préalablement au conseil d'entreprise, à défaut, au comité pour la prévention et la protection au travail, qui lui, doit en outre évaluer de manière régulière les systèmes de surveillance utilisés et faire des propositions en vue de les revoir en fonction des développements technologiques éventuels. Si aucun de ces deux organes n'existe, c'est la délégation syndicale qui est informée. Si aucun organe représentatif n'est présent, l'information est faite aux travailleurs.

### **Surveillance permanente...**

La CCT distingue deux types de surveillances : une permanente et une temporaire.

La surveillance permanente n'est envisageable que dans deux cas : pour assurer la sécurité des travailleurs et la protection des biens de l'entreprise. Dans ces deux situations, les travailleurs et leurs représentants doivent recevoir des informations préalables. Les informations communiquées concernent principalement la finalité de la surveillance. Il doit également se tenir une concertation antérieure

s'il peut y avoir d'éventuelles répercussions sur la vie privée du personnel de l'entreprise. Même s'il va sans dire qu'en principe qu'il ne peut y avoir de caméras n'importe où.

### **...surveillance temporaire**

Les travailleurs ne peuvent être surveillés de façon temporaire que dans deux cas également. Tout d'abord pour contrôler leur prestation mais à condition que la surveillance soit bien évidemment temporaire et que cette surveillance soit prévue dans le règlement de travail. Dans cette optique, les travailleurs ainsi que leurs représentants doivent de nouveau recevoir toutes les informations préalables sur le but et les finalités de la mise en surveillance par caméra.

Ensuite, pour contrôler le processus de production qui peut porter tant sur les machines que sur les travailleurs. Mais les données qui peuvent éventuellement en être retirées ne peuvent être utilisées pour observer le comportement des travailleurs et par là, porter atteinte à la vie privée.

### **Quelques réflexions sur la question**

On peut se poser différentes questions sur l'impact de la vidéosurveillance sur le lieu de travail. Tout d'abord au niveau de la CCT n°68 et de ses limites...elle fixe un cadre général avec pour but de garantir au travailleur son droit au respect de la vie privée. Cependant, la CCT déjà âgée de bientôt dix ans, ne semble pas véritablement encadrer de manière forte la vidéosurveillance mais presque à en favoriser le développement. Soulignons que les choses bougent en matière de vidéosurveillance et qu'une nouvelle loi qui tente de mettre fin au flou entre en vigueur au mois de juin 2007<sup>5</sup>. Cette loi ne s'applique toutefois pas à l'installation et à l'utilisation de caméras de surveillance qui sont destinées à garantir, sur le lieu de travail, la sécurité et la santé, la protection

...

des biens de l'entreprise, le contrôle du processus de production et le contrôle du travailleur. Par conséquent, la CCT n°68 continue à être appliquée comme auparavant. Pour certains avocats spécialisés en la matière<sup>6</sup>, « il faudrait renverser la philosophie même de la loi, c'est-à-dire qu'au lieu de dire la vidéosurveillance est autorisée sauf exceptions, il faudrait au contraire, dire qu'elle est interdite sauf exceptions ». Sont visés ici, les vidéosurveillances dans les entreprises mais également celles utilisées dans les espaces publics et privés.

Il semblerait difficile de trouver un juste équilibre entre le rapport entre la protection de la vie privée du travailleur et les intérêts de l'employeur. En effet, protéger ses biens, ses machines et le bon fonctionnement de la production sont les raisons principales pour l'employeur. Il serait quasiment impossible de ne pas filmer de manière continue certains travailleurs notamment ceux qui se retrouvent à des postes de travail à risques. Même si dans de telles situations subsistent des zones d'incertitudes de nouveau quant à la finalité réelle de la mise sous surveillance. Sont-ils réellement filmés pour leur unique sécurité ? C'est souvent ces prétextes de sécurité que l'on va utiliser pour filmer des travailleurs de manière continue. Avant l'utilisation de système de surveillance, d'autres moyens existent déjà, comme les garants de sécurité, une organisation ergonomique du poste de travail pour ne citer que cela.

**Sous le prétexte de la sécurité, nombre d'employeurs exercent une surveillance vidéo sur les travailleurs**

Pour l'employeur ces technologies de vidéosurveillance sont un véritable outil de contrôle qui ne présente que des avantages. D'ailleurs, les professionnels de la vidéosurveillance l'ont bien compris et n'hésitent pas à vanter tous les avantages d'un tel outil auprès des employeurs : sécurité

maximale garantie ; numérisation des données et stockage léger ; protection des stocks et du magasin, etc. « Voir, c'est savoir »<sup>7</sup>, qui pourrait résister à un slogan aussi accrocheur ? Bref, ils savent comment s'y prendre et sont conscients que le marché est très porteur. Et pour l'employeur, les avantages qu'il peut en retirer sont très souvent prioritaires sur un éventuel « souci » d'éthique et de protection à la vie privée de son personnel. Il néglige par là les conséquences négatives qui peuvent être engendrées par une « hyper vidéosurveillance » dans son entreprise.

### **D'un point de vue syndical**

Pour les travailleurs et leurs délégués, en particulier les délégués du CE et du CPPT<sup>8</sup>, il s'agit d'être très attentif à plusieurs aspects.

Tout d'abord, il faut veiller à la bonne application de la CCT n°68 dès que l'employeur informe les travailleurs de la mise en place d'un système de surveillance. Elle est le minimum légal et la seule garantie pour les travailleurs de faire respecter leur droit au respect de la vie privée. Il est important de bien vérifier que ce minimum soit correctement appliqué.

Ensuite, il est aussi nécessaire pour les représentants des travailleurs d'être attentifs au bon déroulement et de l'application de la CCT durant tout le processus établi par cette dernière. Depuis l'information collective de l'employeur, durant l'installation du matériel mais surtout, et c'est le plus important, comment ce matériel de surveillance est utilisé et s'il est bien employé aux finalités exprimées par l'employeur.

Dans le cadre de la vidéosurveillance, le contrôle « syndical » doit être un contrôle régulier et constant. Les caméras, souvent petites et donc discrètes, tendent à se faire oublier et cela peut alors s'avérer dangereux si l'on n'y prend pas garde. La vigilance est de mise.

Enfin, si l'on se place sur le plan syndical, la vidéosurveillance peut s'avérer encore plus « dangereuse » pour les travailleurs syndiqués et leurs délégués. En effet, lors de manifestations et/ou de piquets de grève devant l'entreprise, les images pourraient être utilisées facilement contre eux. C'est un autre risque considérable pour eux. Une des meilleures façons d'agir est de négocier fermement dès l'installation du système de surveillance sur le nombre et l'emplacement exact des caméras.

### **Pour terminer...**

Les contrôles et les surveillances au travers des technologies n'ont fait qu'augmenter au cours de ces dernières années. Que cela soit au sein de la société civile ou dans les entreprises : nous sommes entourés de toute part. La frontière entre le contrôle « professionnel » et l'atteinte à la vie privée est souvent floue, notamment parce que la loi elle-même n'est pas assez précise. Dans tous les cas, le législateur impose de respecter au maximum ce droit et de minimiser une éventuelle ingérence. En ce qui concerne le contrôle par caméra, rappelons que la CCT qui règle cette matière date de 1998 et il paraît légitime de se poser la question de savoir si, aujourd'hui, elle demeure efficace en matière de garantie et de protection de la vie privée ? Elle n'a pas été revue depuis son entrée en vigueur et les choses ont fortement évolué depuis.

**Aujourd'hui, la CCT 68 demeure t'elle encore efficace face aux évolutions technologiques et organisationnelles ?**

Signalons encore que le contrôle par caméras n'est devenu qu'une partie de la problématique<sup>9</sup>. En effet, d'autres moyens de contrôle et de supervision qui peuvent porter atteinte au droit à la vie privée

...

des personnes se sont également développées comme l'utilisation de l'Internet et tout récemment les fameux portiques de sécurité placés à l'entrée de l'entreprise, identiques à ceux que l'on rencontre dans les aéroports, cela afin d'éviter les vols à l'entrée et/ou à la sortie de l'entreprise. Ces deux matières sont également réglées par des CCT<sup>10</sup>.

Les contrôles et la surveillance sur le lieu du travail ont vraiment pris une ampleur considérable. On peut le constater, « la folie de l'insécurité » conduit à une véritable escalade de contrôles et de surveillance partout et en tous lieux, et plus spécifiquement à l'entrée de l'entreprise et sur le lieu de travail. Nous sommes en droit de nous poser la question de savoir si

le développement d'un tel système sécuritaire, omniprésent, ne risque pas d'engendrer rapidement un climat malsain de méfiance. Alors que l'un des éléments qui tend à optimiser la productivité est simplement celui de la confiance mutuelle...



---

<sup>1</sup> CCT disponible sur le site du Conseil National du Travail : <http://www.cnt-nar.be/cct-68.doc>

<sup>2</sup> Principes considérés comme garanties fondamentales pour le respect au droit de la vie privée.

<sup>3</sup> Il est important de signaler qu'en vertu de la CCT n°68, la surveillance par caméra en ce qui concerne la protection des biens et du processus de production ne peut-être que temporaire.

<sup>4</sup> Comme la finalité de la vidéosurveillance, le nombre de caméras, la conservation éventuelle des images, etc.

<sup>5</sup> Il y a deux avancées majeures grâce à cette loi. La première est que les caméras n'auront plus qu'une finalité : prévenir, constater les délits contre les personnes ou les biens et maintenir l'ordre. La seconde est que personne ne peut être filmé à son insu, pour ce faire un pictogramme clair et bien visible suffit mais est obligatoire.

<sup>6</sup> Intervention de Manuel Lambert conseiller juridique de la Ligue des droits de l'homme dans le journal *Le soir* du 7 février 2007.

<sup>7</sup> <http://www.e-juristes.org/Videosurveillance-sur-IP>

<sup>8</sup> Car c'est au niveau du CE que l'information sur la mise en place de tels dispositifs à lieu et c'est au niveau du CPPT que l'on aborde l'aspect sécurité.

<sup>9</sup> Une brochure a été éditée par la FGTB en 2003 intitulée « Votre employeur peut-il tout savoir sur vous » et abordant différents aspects vie privée et vie professionnelle. <http://www.fgtb.be/code/fr/fram015.htm>

<sup>10</sup> En matière de l'utilisation de l'Internet il s'agit de la CCT n°81 du 26 avril 2002 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électronique en réseau.

<http://www.ulb.ac.be/ulb/greffe/docs/public/cct-81.doc>

Pour le contrôle à l'entrée de l'entreprise c'est la CCT n°89 du 30 janvier 2007 concernant la prévention des vols et les contrôles de sortie des travailleurs quittant l'entreprise ou le lieu de travail. <http://www.cnt-nar.be/CCT/cct-89.pdf>