


La Cour de cassation confirme la sanction de 10.000 € contre un employeur qui utilisait abusivement la vidéosurveillance sur le lieu de travail des salariés !

<p>Denis JACOPINI</p>  <p>vous informe</p>	<p>La Cour de cassation confirme la sanction de 10.000 € contre un employeur qui utilisait abusivement la vidéosurveillance sur le lieu de travail des salariés !</p>
--	--

La commission restreinte de la Commission nationale de l'informatique et des libertés avait relevé que la société avait manqué à l'obligation de proportionnalité en plaçant et maintenant sous surveillance l'un au moins de ses salariés bien au-delà du délai de mise en conformité fixé par la mise en demeure.

L'arrêt N°371196 du Conseil d'État du 18 novembre 2015 a confirmé la sanction pécuniaire prise par la CNIL – Commission Nationale Informatique et Liberté – d'un montant de 10.000 € avec la publication de la décision sur le site internet de la CNIL et sur le site Légifrance, à l'encontre d'une entreprise qui avait installé un système de vidéosurveillance intrusif sur le lieu de travail des salariés.

Dans ce litige, la Cour de cassation a considéré que les données à caractère personnel collectées par un responsable de traitement doivent être " *adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées ainsi et de leurs traitements ultérieurs* ". De plus, aux termes de l'article L1121-1 du Code du travail : " *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* ".

La surveillance des salariés par l'employeur

L'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps de travail.

Toutefois, l'article L1222-4 du Code du Travail indique qu'aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance.

De plus, l'article L2323-32 du même Code précise que 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.

L'arrêt N°10-23482 de la Cour de Cassation du 10 janvier 2012 a indiqué qu'un employeur qui utilise la vidéosurveillance pour contrôler ses salariés doit les prévenir préalablement.

Ainsi, un employeur n'est pas autorisé à utiliser, comme mode de preuve licite, les enregistrements d'un système de vidéo-surveillance installé pour permettre le contrôle de leur activité et de leurs horaires d'arrivée et de départ, si les salariés et le comité d'entreprise n'ont pas été préalablement informés.

Le respect à la vie privée des salariés au travail

La délibération 2012-475 du 3 janvier 2013 de la CNIL avait déjà indiqué sa position sur la vidéosurveillance des salariés d'une entreprise en interdisant de surveiller en permanence des salariés sur leurs lieux de travail sauf circonstances particulières.

La CNIL, conformément à l'article L1121-1 du Code du Travail, précise 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* ".

Ainsi, il est interdit de filmer les salariés en continu sur les lieux de travail sauf circonstances particulières, par exemple en cas de personnes exposées à un risque d'une particulière gravité.

Toutefois, la sanction pécuniaire prise par la CNIL – Commission Nationale Informatique et Liberté – d'un montant de 10.000 € avec la publication de la décision sur le site internet de la CNIL et sur le site Légifrance, est justifiée à l'encontre d'une entreprise qui avait installé un système de vidéosurveillance intrusif sur le lieu de travail des salariés.

Comme tout professionnel de l'informatique et de l'Internet, il est de mon devoir de vous informer que vous devez mettre en conformité et déclarer à la CNIL tous vos traitements de données à caractère personnel (factures, contacts, emails...).

Même si remplir un formulaire de déclaration à la CNIL est gratuit, il vous engage cependant, par la signature que vous apposez, à respecter point par point la loi Informatique et Libertés.

Cette démarche doit commencer par une analyse précise et confidentielle de l'ensemble de vos systèmes de traitements de données.

Nous pouvons vous accompagner pour vous mettre en conformité avec la CNIL, former ou accompagner un C.I.L. (correspondant CNIL) ou sensibiliser les agents et salariés à l'hygiène informatique.

Besoin d'informations complémentaires ?

[Contactez-nous](#)

Denis JACOPINI
formateur n°93 84 03041 84

Réagissez à cet article

Source : *CNIL : La Cour de cassation confirme la sanction de*

10.000 € contre un employeur qui utilisait abusivement la vidéosurveillance sur le lieu de travail des salariés ! | Infos Droits