

La Question du Mois

Mai 2018

Je souhaite installer des caméras de surveillance sur le lieu de travail. Est-ce autorisé ? Quelles formalités dois-je respecter ?

■ 1. Bases légales ■

L'utilisation et l'installation de caméras de surveillance est régie par la « loi caméras » du 21/03/2007.

Mais la vidéosurveillance sur le lieu de travail doit respecter les dispositions de la **CCT n° 68**, concrétisant la loi du 08/12/1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

Dans les deux cas, l'installation de caméras de surveillance doit faire l'objet d'une déclaration et répondre à des conditions strictes.

Nous n'aborderons toutefois que la question de la surveillance par caméras sur le lieu de travail.

■ 2. Définition ■

La surveillance par caméras s'entend d'un 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
- avec conservation ou non des images collectées.

L'employeur **doit définir clairement et explicitement la finalité** de la surveillance par caméras.

Ce contrôle doit être adéquat, pertinent et non excessif par rapport à cette finalité.

En outre, l'employeur **doit veiller à réduire au minimum les ingérences** que cette surveillance peut impliquer dans la vie privée des travailleurs.

■ 3. Les finalités à poursuivre ■

La surveillance par caméras n'est autorisée que pour poursuivre l'une des finalités suivantes :

- la **sécurité et la santé** des travailleurs
- la **protection des biens** de l'entreprise

- le **contrôle du processus de production**, celui-ci pouvant porter sur :
 - les machines : uniquement pour vérifier leur bon fonctionnement
 - les travailleurs : dans le but de l'évaluation et l'amélioration de l'organisation du travail
- le **contrôle du travail des travailleurs** : les objectifs de celui-ci peuvent être divers mais l'évaluation du travailleur ne peut en aucun cas être réalisée uniquement sur base des données recueillies par ce biais.

■ 4. Modalités de mise en œuvre ■

La surveillance par caméra peut être permanente ou temporaire, selon la finalité poursuivie.

La surveillance est permanente lorsque les caméras fonctionnent en permanence.

Elle est temporaire lorsque les caméras sont installées soit de manière temporaire, soit de manière fixe mais qu'elles ne fonctionnent que durant une ou plusieurs périodes.

La vidéosurveillance **peut être permanente ou temporaire** lorsque la finalité poursuivie est la sécurité et la santé, la protection des biens et le contrôle du processus de production portant exclusivement sur les machines.

Elle ne peut être que temporaire lorsque la finalité poursuivie est le contrôle du processus de production portant sur les travailleurs ou le travail de ceux-ci.

■ 5. L'information des travailleurs ■

Préalablement et lors de la mise en œuvre de la surveillance par caméras, l'employeur doit **informer les travailleurs** sur tous les aspects de celle-ci et à tout le moins sur les points suivants :

- la ou **les finalités** poursuivies
- **la conservation** ou non des images
- **le nombre** de caméras et leur **emplacement**
- la ou **les périodes de fonctionnement** des caméras.

Cette information est réalisée par l'intermédiaire du conseil d'entreprise ; à défaut, elle est transmise au CPPT, à la délégation syndicale ou à l'ensemble des travailleurs.

Si la finalité de la vidéo-surveillance est le contrôle des prestations de travail en vue de déterminer la rémunération des travailleurs ou si elle a une incidence sur les droits et obligations du personnel de surveillance, l'information devra être introduite dans le règlement de travail, conformément à la procédure de modification de celui-ci.

Par ailleurs, **les travailleurs peuvent à tout moment demander l'accès aux données récoltées** et ce, conformément aux articles 10, 12 et 13 de la loi du 08/12/1992 et du Règlement général sur la protection des données (RGPD).

■ 6. L'obligation de déclaration ■

Suite à l'entrée en vigueur du RGPD, **à partir du 25/05/2018**, l'employeur a l'obligation d'établir, préalablement à la mise en œuvre du contrôle, **une déclaration** d'installation et d'utilisation de caméras de surveillance **via le guichet électronique centralisé** mis à disposition par le Service public fédéral Intérieur.

L'accès à ce guichet électronique est gratuit et peut s'effectuer de trois manières, au moyen :

- de la carte d'identité électronique
- d'un code unique de sécurité octroyé via une application mobile
- d'un « token citoyen »

Si le responsable du traitement ne dispose d'aucun de ces 3 outils, il peut confier la déclaration à un membre des services de police ou à un membre du personnel du SPF Intérieur, désigné dans le système de l'application électronique comme ayant la fonction de « proxy-user ».

Si les démarches avaient précédemment été effectuées auprès de la Commission de la Protection de la Vie Privée, une nouvelle déclaration devra être enregistrée via l'e-guichet **au plus tard le 25/05/2020**.

L'employeur doit également vérifier l'exactitude de sa déclaration au moins une fois par an et, soit la confirmer, soit l'actualiser.

■ 7. Le registre des activités de traitement des images de caméras de surveillance ■

L'employeur a également l'obligation de tenir un **registre des activités de traitement** des images de caméras de surveillance et de veiller à le maintenir à jour.

Ce registre doit contenir les données suivantes :

- le nom et les coordonnées du responsable du traitement

- les finalités du traitement
- une description des catégories de personnes concernées et des catégories de données à caractère personnel
- les catégories de destinataires des données à caractère personnel
- les transferts de données à caractère personnel vers un pays tiers ou à une organisation internationale et l'identification de ces derniers
- le délai de conservation des données
- une description générale des mesures de sécurité techniques et organisationnelles
- la base légale du traitement
- l'indication du type de lieu
- la description technique des caméras de surveillance et si elles sont fixes, leur emplacement
- la description des zones surveillées par les caméras temporaires ou mobiles et les périodes d'utilisation
- le mode d'information au sujet du traitement
- le lieu du traitement des images
- le fait qu'un visionnage en temps réel est réalisé et la manière dont il est organisé

Lorsqu'il s'agit de la surveillance d'un lieu ouvert ou de caméras dirigées vers le périmètre d'un lieu fermé, le registre contient également l'avis positif du conseil communal compétent.

■ 8. Les conséquences du non-respect de ses obligations par l'employeur ■

La surveillance par caméras ne peut donc en principe être secrète, sauf si elle respecte les conditions strictes du Code d'instruction criminelle.

La CCT n° 68 ne prévoit pas explicitement de sanction en cas de non-respect des formalités prescrites.

Des sanctions pénales sont toutefois prévues par l'article 39 de la loi du 08/12/1992, lorsque l'employeur ne respecte pas certaines dispositions relatives au traitement des données à caractère personnel dont il est responsable.

Quant à la jurisprudence, elle est nuancée mais les juridictions de fond ont à maintes reprises sanctionné l'utilisation de caméras de surveillance en violation des obligations imposées à l'employeur par la CCT n° 68, **en déclarant irrecevables en justice les preuves collectées de manière irrégulière**.

■ 9. En pratique ■

Si vous souhaitez installer un système de vidéo-surveillance dans votre entreprise et que des travailleurs sont concernés par les images récoltées, il vous est vivement conseillé d'adapter votre règlement de travail de manière à y faire figurer les mentions nécessaires.

N'hésitez pas à contacter le service juridique du Secrétariat social pour plus d'informations.