

## La vidéo-surveillance sur le lieu de travail: limites et conditions.

**Vous souhaitez installer des caméras afin de surveiller certains endroits ou certaines activités sur le lieu de travail mais quelles sont les conditions?**

Octobre 2013

La vidéo-surveillance est un système de contrôle auquel ont recours de plus en plus d'employeur afin de contrôler tant les mouvements dans leur entreprise que les activités des travailleurs.

Toutefois, comme la surveillance par caméra sur le lieu de travail peut, dans certains cas, avoir des répercussions sur la vie privée des travailleurs, un cadre légal vise à déterminer les conditions d'installation de ce type de matériel (CCT n°68).

### ■ 1. Le but du contrôle ■

Le contrôle par l'employeur doit être réalisé afin de 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.

Ce contrôle doit être **adéquat, pertinent, non discriminatoire et non excessif mais également nécessaire** au regard des finalités poursuivies.

L'employeur doit veiller à ce que la ou les finalités choisies impliquent une ingérence minimum dans la vie privée des travailleurs et doit régulièrement revoir la méthode de surveillance utilisée pour réduire au maximum cet impact sur la vie privée.

### ■ 2. Les finalités à poursuivre ■

Ces finalités peuvent être de différentes natures et viser :

- la **santé et la sécurité** des travailleurs
- la **protection des biens** de l'entreprise
- le **contrôle du processus de production** qui porte sur le fonctionnement des machines ou sur **l'évaluation des travailleurs et l'organisation du travail**
- le **contrôle des travailleurs** (une évaluation du travailleur ne peut cependant être réalisée sur base de ce seul critère).

Pour ce **dernier objectif, et au contraire des trois premiers**, la surveillance ne peut néanmoins être **que temporaire** ce qui signifie que soit les caméras sont installées à titre temporaire, soit elles sont installées de manière fixe mais ne fonctionnent que durant certaines périodes dont sont informés les travailleurs.

### ■ 3. L'information des travailleurs ■

Préalablement à la mise en œuvre de la surveillance par caméras, la première obligation de l'employeur est d'informer les travailleurs concernant :

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

Cette information est réalisée par l'intermédiaire du conseil d'entreprise. A défaut, s'il n'existe pas de conseil d'entreprise, un système en cascade désigne alors le CPPT, la délégation syndicale ou de manière directe les travailleurs.

Par ailleurs, si la finalité de la vidéo-surveillance est le contrôle des prestations de travail, l'information via une mention au règlement de travail est obligatoire et ce quelle que soit la taille de l'entreprise.

#### ■ 4. L'obligation de déclaration à la Commission pour la protection de la vie privée ■

Comme tout enregistrement à caractère personnel, la surveillance et l'enregistrement par caméras sont régis par les principes de la loi du 8/12/1992 relative à la protection de la vie privée sur le traitement des données à caractère personnel.

La seconde démarche préalable et obligatoire à la mise en place du contrôle est donc de formuler une **déclaration en ligne sur le site de la Commission pour la protection de la vie privée** qui reprendra l'ensemble des données communiquées aux travailleurs.

Une déclaration sous format papier n'est donc plus possible.

Vous devez en outre être attentif au fait qu'une législation distincte, appelée communément la « loi caméra », vise la vidéosurveillance destinée à **prévenir, constater ou déceler les délits contre les personnes ou les biens qui seraient commis par des tiers**. Il se pourrait donc qu'en fonction des finalités que vous poursuivez en installant votre système de caméras, une déclaration distincte doit également être introduite sur cette base auprès de la Commission pour la protection de la vie privée.

#### ■ 5. Les conséquences du non respect des démarches ■

La surveillance « secrète » n'est donc pas permise, sauf à de très rares exceptions

encadrées très strictement sous autorisation et surveillance du Parquet.

La sanction la plus évidente du non-respect de la procédure est **l'inopposabilité au travailleur** des images qui seraient capturées et qui ne pourraient par exemple pas être utilisées pour fonder un licenciement pour motif grave basé sur le vol.

Les juridictions refusent en effet de tenir compte des images récoltées par des caméras qui sont, à défaut du respect de la procédure, considérées comme illégales. Vous risqueriez donc d'être débouté et exposé au paiement d'une **indemnité de rupture** et ce alors même que le travailleur avait pu constater que des caméras étaient installées.

#### ■ 6. En pratique ■

Si vous souhaitez installer un système de vidéosurveillance dans votre établissement 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.

Il s'agit d'une des mentions devant impérativement faire l'objet d'une procédure de modification du règlement de travail avec un affichage pendant 15 jours, une remise d'un avenant aux travailleurs, leurs signatures dans un registre des observations et enfin communication à l'Inspection des lois sociales compétente.

**N'hésitez pas à contacter le secrétariat social afin qu'il vous assiste dans ces différentes étapes.**