

Des conditions applicables à l'installation de caméras sur le lieu de travail

[DONNEES PERSONNELLES]

CA Bordeaux, Ch. Sociale, Sect. A, 3 juin 2015

Dans le cadre d'une action aux fins de contestation de son licenciement, une salariée arguait à l'appui de ses demandes qu'une caméra vidéo avait été mise en place derrière son bureau, qu'elle permettait que soit visionnée à tout moment l'intégralité de ses faits et gestes, et que ce dispositif n'était pas en conformité avec la réglementation applicable. Elle estimait notamment qu'une déclaration préalable aurait dû être effectuée auprès de la CNIL, et que ce placement sous vidéosurveillance permanente était disproportionné au regard de la finalité de sécurité des biens et des personnes poursuivies par l'employeur, responsable du traitement.

En défense, l'employeur rétorquait que la caméra en question ne permettait ni l'enregistrement ni la conservation de données (sous-entendant qu'aucune formalité préalable n'avait à être accomplie), et qu'il avait été personnellement expliqué à la salariée que le dispositif en question n'était qu'un système dissuasif n'ayant pas pour but de filmer les salariés. Une note de service avait par ailleurs été adressée à l'ensemble du personnel.

Dans sa décision, la Cour d'appel de Bordeaux rappelle tout d'abord que, selon le code du travail, les restrictions aux droits des personnes et à leur libertés individuelles et collectives (telles que celles résultant de la mise en place d'un système de vidéosurveillance) doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. Par ailleurs, les données personnelles des salariées ne peuvent être collectées qu'à la condition qu'ils en aient été préalablement informés.

La Cour relève ensuite, qu'en l'espèce, la caméra avait été effectivement installée dans le local d'accueil, sur le mur derrière le bureau de la salariée. Selon l'enquête pénale, elle n'enregistrait aucune image ni son, et permettait seulement de visualiser ponctuellement la zone surveillée à la demande des personnes autorisées, sur un ordinateur ou un téléphone portable.

Elle constate également qu'une note de service avait bien été signée par l'employeur et adressée à l'ensemble des salariés, les informant de la mise en place d'une caméra qui « n'enregistre aucune image », et qui « permet juste d'avoir une vision sur l'entrée du pavillon administratif à un instant donné dès que cela est souhaité ». Il s'agissait pour l'employeur « d'éviter des déplacements réguliers inutiles lors du déclenchement de l'alarme, principalement la nuit ». La note de service expliquait enfin aux salariés que la caméra ne pouvait être mise en marche qu'à partir d'un poste spécifique disposant d'autorisations d'accès limitées.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, la Cour d'appel conclut que l'employeur s'était bien conformé aux prescriptions légales quant à l'installation de caméras.

Ainsi, une caméra n'enregistrant aucune donnée ne requiert pas formalités préalables auprès de la CNIL, mais l'employeur n'est pas pour autant dispensé de respecter son obligation d'information des salariés et de veiller à la justification et la proportionnalité du dispositif qu'il met en place.

Camille BURKHART