



Aperçu de la réglementation en vigueur concernant la vidéosurveillance sur les lieux de travail

La législation : la Convention Collective de Travail n° 68

Cette Convention collective de travail prévoit que :

« Article 3 La surveillance par caméras sur le lieu de travail avec ou sans conservation des images n'est autorisée que pour autant qu'il soit satisfait aux conditions fixées aux articles 4 à 11 inclus.

Sous-section 1 - Principes de finalité et de proportionnalité

1. Finalité

Article 4

§ 1er. La surveillance par caméras sur le lieu de travail n'est autorisée que lorsque l'une des finalités suivantes est poursuivie :

1° la sécurité et la santé

2° la protection des biens de l'entreprise

3° le contrôle du processus de production

Le contrôle du processus de production peut porter tant sur les machines que sur les travailleurs.

Si le contrôle porte uniquement sur les machines, il a pour but d'en vérifier le bon fonctionnement.

Si le contrôle porte sur les travailleurs, il a pour but l'évaluation et l'amélioration de l'organisation du travail.

4° le contrôle du travail du travailleur conformément à l'article 9, § 2

La poursuite de cette finalité ne peut avoir pour conséquence que les décisions et évaluations de l'employeur se fondent exclusivement sur les données collectées par voie de surveillance par caméras.

§ 2. L'employeur doit définir clairement et de manière explicite la finalité de la surveillance par caméras.

Commentaire

La présente convention collective de travail laisse en l'état la possibilité d'utiliser des caméras à des fins de formation étant donné qu'il ne s'agit pas de surveillance.

Il y a lieu en outre de souligner qu'en cas de surveillance secrète par caméras, les dispositions du Code pénal s'appliquent et que cette forme de surveillance ne peut être introduite qu'en conformité avec les prescriptions du Code de procédure pénale. Enfin, l'article 4, § 1er, 4° n'a pas pour but de filmer en permanence le travailleur.

Article 5

La surveillance par caméras est permanente lorsque la ou les caméras fonctionnent en permanence.

La surveillance par caméras est temporaire lorsque la ou les caméras sont installées soit à titre temporaire soit de manière fixe mais ne fonctionnent que pendant une ou plusieurs périodes.

Article 6

§ 1er. Selon la finalité poursuivie, la surveillance par caméras est permanente ou temporaire.

§ 2. La surveillance par caméras peut être permanente ou temporaire lorsque l'une des finalités suivantes est poursuivie :

- la sécurité et la santé ;*
- la protection des biens de l'entreprise ;*
- le contrôle du processus de production qui porte uniquement sur les machines.*

*§ 3. La surveillance par caméras ne peut être **que temporaire** lorsque l'une des finalités suivantes est poursuivie:*

- le contrôle du processus de production qui porte sur les travailleurs ;*
- **le contrôle du travail du travailleur.***

Commentaire

La surveillance par caméras permanente n'est autorisée qu'en vue de la sécurité et de la santé, de la protection des biens de l'entreprise et du contrôle du processus de production qui porte uniquement sur les machines.

Cela signifie que la surveillance par caméras permanente du travailleur n'est pas autorisée et que la surveillance par caméras permanente des machines n'est autorisée que dans la mesure où le but n'est pas de viser le travailleur.

La surveillance temporaire en vue de la sécurité et de la santé, de la protection des biens de l'entreprise et du contrôle du processus de production qui porte uniquement sur les machines est autorisée dans les mêmes conditions.

2. Proportionnalité

Article 7

L'employeur ne peut utiliser la surveillance par caméras d'une manière incompatible avec la finalité expressément décrite.

La surveillance par caméras doit être adéquate, pertinente et non excessive au regard de cette finalité.

Article 8

Par principe, la surveillance par caméras ne peut entraîner une ingérence dans la vie privée du travailleur.

Si toutefois la surveillance par caméras entraîne une ingérence dans la vie privée du travailleur, cette ingérence doit être réduite à un minimum. A cet effet, il y a lieu de respecter la procédure fixée aux articles 10 et 11.

Sous-section 2 - Conditions de procédure

3. Information

Article 9

§ 1er. Préalablement et lors de la mise en oeuvre de la surveillance par caméras, l'employeur doit informer le conseil d'entreprise sur tous les aspects de la surveillance par caméras visés au § 4, conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise.

A défaut de conseil d'entreprise, cette information est fournie au comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut d'un tel comité, à la délégation syndicale ou, à défaut, aux travailleurs.

§ 2. Lorsque la surveillance par caméras a pour objet le contrôle des prestations de travail, et plus particulièrement le mesurage et le contrôle en vue de déterminer la rémunération ou a des implications sur les droits et obligations du personnel de surveillance, l'employeur fournit cette information dans le cadre de la procédure fixée à l'article 11 et suivants de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

§ 3. Lors de la mise en oeuvre de la surveillance par caméras, l'employeur doit informer les travailleurs concernés sur tous les aspects de la surveillance par caméras visés au § 4.

§ 4. L'information à fournir en vertu du présent article porte au moins sur les aspects suivants de la surveillance par caméras :

- la finalité poursuivie ;***
- le fait que des images sont ou non conservées ;***
- le nombre de caméras et l'emplacement de la ou des caméras ;***
- la ou les périodes concernées pendant lesquelles la ou les caméras fonctionnent.***

Commentaire

L'information visée au présent article a pour but d'accroître la transparence en matière de surveillance par caméras et de permettre un dialogue afin que l'introduction de cette surveillance puisse se faire dans un climat de confiance.

Dans le cas spécifique visé au § 2, qui concerne le mesurage et le contrôle en vue de déterminer la rémunération ou les implications sur les droits et obligations du personnel de surveillance, des règles spécifiques s'appliquent en vertu de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Le travailleur peut notamment prendre connaissance en

permanence et sans intermédiaire - sans préjudice du droit à l'assistance de son délégué syndical- du règlement de travail et de ses modifications. L'employeur lui en remet, en outre, une copie.

4. Consultation

Article 10

§ 1er. Si, à l'occasion de l'information visée à l'article 9, il apparaît que la surveillance par caméras peut avoir des implications sur la vie privée d'un ou de plusieurs travailleurs, le conseil d'entreprise ou, à défaut, le comité pour la prévention et la protection au travail examine les mesures qu'il y a lieu de prendre pour réduire l'ingérence dans la vie privée à un minimum, comme prescrit à l'article 8.

§ 2. Si la surveillance par caméras est introduite pour l'une des finalités citées à l'article 6, § 3 et à défaut de conseil d'entreprise ou de comité pour la prévention et la protection au travail, l'examen visé au paragraphe précédent est effectué d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale.

Article 11

Le conseil d'entreprise ou, à défaut, le comité pour la prévention et la protection au travail doit en outre évaluer régulièrement les systèmes de surveillance utilisés et faire des propositions en vue de les revoir en fonction des développements technologiques.

Section II - Modalités spécifiques d'application

Article 12

Sans préjudice des dispositions de la section I, la surveillance par caméras avec conservation des images doit en outre satisfaire aux articles 13 et 14.

Article 13

§ 1er. L'employeur doit traiter les images collectées de bonne foi et en conformité avec la finalité décrite.

§ 2. Si les images collectées sont utilisées à des finalités autres que celle pour laquelle la surveillance par caméras a été introduite, l'employeur doit s'assurer que cet usage est compatible avec la finalité initiale et prendre toutes les mesures pour éviter, vu le contexte, les erreurs d'interprétation.

Article 14

Les travailleurs peuvent à tout moment invoquer les dispositions des articles 10, 12 et 13 de la loi du 8 décembre 1992.

Pour exercer ces droits, ils ont le droit de se faire assister par leur délégué syndical. »

La jurisprudence : la jurisprudence de la Cour de Cassation

Jusqu'à il y a peu, l'on considérait que la jurisprudence de la Cour de Cassation concernant les conditions d'admissibilité de preuves recueillies illicitement (dégagée dès son fameux arrêt Antigone) ne concernait que les litiges de nature pénale. Cependant, depuis l'arrêt de la Cour de Cassation du 10 mars 2008, cette thèse semble pouvoir être remise en cause et cette jurisprudence pouvoir être appliquée à des litiges civils également.

La Cour de Cassation ne refuse pas totalement l'emploi de preuves obtenues illicitement mais prévoit que :

«L'usage d'une preuve que l'autorité chargée de l'information, de l'instruction et de la poursuite des infractions ou qu'un dénonciateur, en vue de fournir cette preuve, ont recueillie à la suite d'une infraction, en violation d'une règle de la procédure pénale, à la suite d'une atteinte portée au droit à la vie privée, en violation des droits de la défense ou en violation du droit à la dignité humaine, n'est en principe pas autorisé.

Le juge ne peut toutefois écarter une preuve recueillie illicitement que :

- soit lorsque le respect de certaines conditions de forme est prescrit à peine de nullité ;*
- soit lorsque l'irrégularité commise a entaché la fiabilité de la preuve ;*
- soit lorsque l'usage de la preuve est contraire au droit à un procès équitable.*

Il appartient au juge d'apprécier l'admissibilité de la preuve recueillie illicitement à la lumière de l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, en tenant compte des éléments de la cause prise dans son ensemble, y compris le mode d'obtention de la preuve et les circonstances dans lesquelles l'acte illicite a été commis.

Lors de cette appréciation, le juge peut prendre en considération notamment la circonstance ou l'ensemble des circonstances suivantes :

- soit que l'autorité chargée de l'information, de l'instruction et de la poursuite des infractions a ou non commis intentionnellement l'acte illicite ;*
- soit que la gravité de l'infraction dépasse de loin l'acte illicite commis ;*
- soit que la preuve obtenue illicitement ne concerne qu'un élément matériel de l'existence de l'infraction.*

*Le juge apprécie en fait quelles sont les circonstances dans lesquelles l'usage d'une preuve obtenue illicitement est ou non contraire au droit à un procès équitable, pour autant que les circonstances sur lesquelles il fonde cette appréciation soient de nature à justifier sa décision. ».*¹

Si la Cour ne s'écarte pas de ces principes, elle étend néanmoins sa jurisprudence aux litiges de nature civile par son arrêt du 10 mars 2008 qui prévoit que :

« L'arrêt attaqué décide que la preuve sur laquelle le demandeur a fondé sa décision n'est pas licite dès lors qu'elle résulte d'un acte illégal et même délictueux et qu'en conséquence, le juge ne peut en aucun cas tenir compte de cette preuve ou des éléments de preuve qui en découlent, telles les déclarations faites par le défendeur lors de son audition par le demandeur, par les considérations suivantes : « L'arrêt rendu le 12 octobre 2005 par la Cour de cassation cité par (le demandeur) est dénué de pertinence en l'espèce dès lors que la présente contestation est de

¹ Cass, 21 novembre 2006.

nature civile et que l'arrêt précité a été rendu dans une procédure pénale dont les règles en matière de preuve sont totalement différentes. {...} »²

Sur cette base la Cour de Cassation a décidé que :

«1.Sauf si la loi prévoit expressément le contraire, le juge peut examiner l'admissibilité d'une preuve illicitement recueillie à la lumière des articles 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et 14 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques en tenant compte de tous les éléments de la cause, y compris de la manière suivant laquelle la preuve a été recueillie et des circonstances dans lesquelles l'irrégularité a été commise.

Sauf en cas de violation d'une formalité prescrite à peine de nullité, la preuve illicitement recueillie ne peut être écartée que si son obtention est entachée d'un vice qui est préjudiciable à sa crédibilité ou qui porte atteinte au droit à un procès équitable.

Le juge qui procède à cette appréciation peut notamment tenir compte d'une ou de plusieurs des circonstances suivantes : le caractère purement formel de l'irrégularité, sa conséquence sur le droit ou la liberté protégés par la règle violée, la circonstance que l'autorité compétente pour la recherche, l'instruction et la poursuite des infractions a commis ou n'a pas commis l'irrégularité intentionnellement, la circonstance que la gravité de l'infraction excède manifestement celle de l'irrégularité, le fait que la preuve illicitement recueillie porte uniquement sur un élément matériel de l'infraction, le fait que l'irrégularité qui a précédé ou contribué à établir l'infraction est hors de proportion avec la gravité de l'infraction.

2. Les juges d'appel ont décidé que la circonstance qu'un élément de preuve a été illicitement recueilli a pour conséquence que le juge ne peut se fonder, directement ou indirectement, sur cet élément de preuve pour asseoir sa conviction et que les éléments de preuve qui découlent d'un élément de preuve illicitement recueilli ne peuvent davantage constituer des éléments de preuve licitement recueillis.

3. Les juges d'appel qui ont décidé par ces motifs que les éléments de preuve illicitement recueillis ne sont pas admissibles et ont refusé d'apprécier cette admissibilité à la lumière des critères ou circonstances précités, n'ont pas justifié légalement leur décision »³.

Elle réaffirme ainsi sa jurisprudence antérieure relative aux conditions d'admissibilité des preuves recueillies de façon illicite mais l'étend par cet arrêt à un litige de nature civile.

Il faut cependant noter concernant la vidéosurveillance sur le lieu de travail que la Cour de Cassation a décidé dans un arrêt du 02 mars 2005 que :

« Attendu que l'arrêt relève qu'à la suite d'une présomption légitime de l'implication de la demanderesse dans des infractions qu'elle pourrait avoir commises au préjudice de son employeur, ce dernier a installé, dans le magasin accessible au public où elle travaillait, un dispositif de vidéosurveillance visant uniquement la caisse sur laquelle il lui appartenait d'enregistrer les achats des clients ;

² Cass, 10 mars 2008.

³ Cass, 10 mars 2008.

Que l'arrêt considère que la mesure, limitée quant à son objet et destinée à permettre la constatation d'infractions dont la demanderesse était soupçonnée depuis plusieurs années, est adéquate et utile, ne porte pas atteinte à sa vie privée et n'entrave pas son droit de contredire librement devant les juridictions de jugement les éléments produits à sa charge ;

Attendu que, sur le fondement de ces énonciations, les juges d'appel ont pu légalement décider que l'absence d'information préalable à la surveillance de l'outil utilisé par la demanderesse ne saurait entraîner l'obligation pour le juge répressif d'écarter des débats les constatations opérées grâce à cette surveillance ;

Attendu que, dès lors, quoique fondé, le moyen qui, en cette branche, critique la considération suivant laquelle " le devoir d'information du travailleur, lors de la mise en oeuvre d'une surveillance par caméra, ne doit avoir lieu que s'il apparaît que ladite surveillance peut avoir des implications sur la vie privée du travailleur ", ne saurait entraîner la cassation et est, partant, irrecevable à défaut d'intérêt »⁴.

⁴ Cass, 2 mars 2005.