



**Veille Juridique**  
**du département des affaires juridiques**  
**et du droit syndical**  
**du 16 juillet au 7 septembre 2018**

**FO**

## Textes législatifs et réglementaires

### ► *Loi « Avenir professionnel »*

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018, pour la liberté de choisir son avenir professionnel, est parue au *JO* du 6 septembre. Elle prévoit notamment des dispositions sur la formation professionnelle (monétisation du CPF...), sur l'apprentissage, les travailleurs détachés, les travailleurs handicapés et le CDI intérimaire.

### ► *Secret des affaires*

La loi n°2018-670 du 30 juillet 2018, relative à la protection du secret des affaires, est parue au *JO* du 31 juillet. Elle prévoit des dispositions spécifiques pour les représentants du personnel et les lanceurs d'alerte.

### ► *CNIL*

La CNIL a mis à jour 6 fiches pratiques sur son site internet relatives à la protection des données personnelles dans le cadre du travail : la vidéosurveillance (voir notamment le Focus de cette semaine sur ce thème), la géolocalisation, l'accès aux locaux et le contrôle des horaires de travail, l'utilisation des outils informatiques, le recrutement et la gestion du personnel, l'écoute et l'enregistrement des appels sur le lieu de travail.

### ► *Rupture conventionnelle*

Un site gouvernemental a été mis en ligne permettant de calculer le montant de l'indemnité légale de rupture conventionnelle à laquelle le salarié a droit : <https://www.telerc.travail.gouv.fr/RuptureConventionnellePortailPublic/jsp/site/Portal.jsp>.

### ► *Indemnisation des conseillers prud'hommes*

Le décret n°2018-625 du 17 juillet 2018, portant diverses mesures relatives à l'indemnisation des conseillers prud'hommes, paru au *JO* du 19 juillet :

- 1) complète la liste des activités indemnifiables prévues à l'article R. 1423-55 en y intégrant le suivi de la formation initiale obligatoire prévu à l'article L 1442-1 du code du travail, la présence à l'entretien de rappel aux obligations prévu à l'article L. 1442-13-1 et la présence des conseillers prud'hommes dans le cadre de la procédure de comparution devant la commission nationale de discipline des conseillers prud'hommes (CND-CPH), et
- 2) précise le régime applicable aux frais de déplacement résultant de ces diverses activités.

### ► *Déontologie et discipline des conseillers prud'hommes*

Une circulaire du 7 août 2018 précise les règles de déontologie et de discipline applicables aux conseillers prud'hommes (voir le lien : <http://circulaires.legifrance.gouv.fr/index.php?action=afficherCirculaire&hit=1&retourAccueil=1&r=43946>).

### ► *Elections au sein des chambres d'agriculture*

Le décret n°2018-640 du 19 juillet 2018, relatif à l'organisation des élections des membres des chambres d'agriculture, est paru au *JO* du 21 juillet.

### ► *Réserve opérationnelle*

Les salariés faisant partie de la réserve opérationnelle ont désormais droit à 8 jours d'autorisation d'absence (contre 5 auparavant) et à des dons de jours de repos (Loi n°2018-607 du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire pour les années 2019-2015 et portant diverses dispositions intéressant la défense *JO* du 14, art. 17 et 22).

### ► *Prime d'activité et RSA à Mayotte*

Le décret n°2018-627 du 17 juillet 2018, portant revalorisation du montant forfaitaire de la prime d'activité à Mayotte, est paru au *JO* du 19 juillet. Le même jour, le décret n°2018-628, portant revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active à Mayotte, est également paru.

Département des affaires juridiques et du droit syndical

☎ : 01 40 52 83 54 - 📠 : 01 40 52 83 48

[sjuridique@force-ouvriere.fr](mailto:sjuridique@force-ouvriere.fr)

[frederic.souillot@force-ouvriere.fr](mailto:frederic.souillot@force-ouvriere.fr)





### ► *Fonction publique hospitalière*

Le décret n°2018-695 du 2 août 2018, relatif aux instances de dialogue social, est paru au *JO* du 5.

### ► *Violences sexuelles et sexistes*

La loi n°2018-703 du 3 août 2018, renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, est parue au *JO* du 5 août.

### ► *Protection des données personnelles*

Le décret n°2018-687 du 1<sup>er</sup> août 2018, pris pour application de la loi informatique et libertés modifiée par la loi n°2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles, est paru au *JO* du 3 août. Il précise les prérogatives de la CNIL dans le cadre de la RGPD. Une délibération de la CNIL n°2018-284 a été prise le 21 juin et publiée le 3 août.

### ► *Chèques-vacances*

Un arrêté du 24 juillet 2018, fixant les taux de commission appliqués à la vente et au remboursement des chèques-vacances, a été publié au *JO* du 1<sup>er</sup> août.

### ► *Administration et public*

La loi n°2018-727 du 10 août 2018, pour un Etat au service d'une société de confiance, publiée le 11 août 2018, modifie certains articles du code du travail.

## Jurisprudence

### ► *QPC : représentation équilibrée femmes/hommes et élections partielles*

Les dispositions contestées des articles L 2314-7 et L 2324-10 du code du travail dispensent l'employeur d'organiser des élections partielles visant à pourvoir les sièges devenus vacants à la suite de l'annulation de l'élection de délégués du personnel ou de membres du comité d'entreprise, quelle que soit la durée des mandats restant à courir. En adoptant les dispositions contestées, le législateur a entendu, d'une part, éviter que l'employeur soit contraint d'organiser de nouvelles élections professionnelles alors que l'établissement des listes de candidats relève des organisations syndicales et, d'autre part, inciter ces dernières à respecter les règles contribuant à la représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les délégués du personnel et au sein du comité d'entreprise.

Toutefois, les dispositions contestées peuvent aboutir à ce que plusieurs sièges demeurent vacants dans ces institutions représentatives du personnel, pour une période pouvant durer plusieurs années, y compris dans les cas où un collège électoral n'y est plus représenté et où le nombre des élus titulaires a été réduit de moitié ou plus. Ces dispositions peuvent ainsi conduire à ce que le fonctionnement normal de ces institutions soit affecté dans des conditions remettant en cause le principe de participation des travailleurs. Par conséquent, même si les dispositions contestées visent à garantir, parmi les membres élus, une représentation équilibrée des femmes et des hommes, l'atteinte portée par le législateur au principe de participation des travailleurs est manifestement disproportionnée (cf. décision n°2018-720/721/722/723/724/725/726 QPC du 13 juillet 2018). Les dispositions contestées doivent dès lors être déclarées contraires à la Constitution. Cette décision concerne la période transitoire lorsque sont encore mis en place des élections CE et DP.

Le Conseil constitutionnel avait jugé de la même manière en mars 2018 s'agissant des nouvelles règles sur le CSE. Ainsi, il y a lieu d'organiser des élections partielles dans les cas où un collège électoral n'est plus représenté ou lorsque le nombre des élus titulaires a été réduit de moitié ou plus, quel que soit le motif de cette diminution d'élus.

### ► *QPC : indemnisation du licenciement économique nul*

L'article L 1235-11 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi du 14 juin 2013 (loi n° 2013-504), vient d'être jugé conforme à la Constitution, le Conseil constitutionnel rejetant l'ensemble des arguments des employeurs (décision n°2018-729 QPC du 7 septembre 2018).

### ► *QPC : obligation de reclassement (Ordonnances « Macron » - affaire FO)*

Dans un arrêt du 18 juillet 2018, le Conseil d'Etat considère qu'il n'y a pas lieu de transmettre au Conseil constitutionnel la QPC soulevée par FO portant sur le manquement à l'obligation de reclassement en cas de diffusion d'une liste des postes disponibles lorsque l'employeur envisage des licenciements économiques. Nous invoquons une atteinte au droit au reclassement (qui est un versant du droit à l'emploi) du fait de la possibilité pour l'employeur en matière d'obligation de reclassement de recourir à une liste de diffusion des postes disponibles ! Une décision du Conseil constitutionnel du 13 janvier 2005 (n°2004-509 DC) indiquait, dans son considérant 28, que le droit au reclassement découle directement du droit de chacun d'obtenir un emploi. En instaurant une sorte d'auto-reclassement par le recours à une liste de diffusion des postes disponibles, le gouvernement aurait, selon nous, vider de sa substance ce droit constitutionnellement garanti.



Telle n'a pas été la vision du Conseil d'Etat : « *la faculté, offerte à l'employeur par ces dispositions, de faire connaître aux salariés les postes de reclassement disponibles par le moyen d'une liste diffusée à l'ensemble du personnel, n'affecte que les modalités selon lesquelles sont communiqués les résultats de la recherche qui incombe à l'employeur ; qu'elle ne porte atteinte ni à l'obligation de procéder à cette recherche, ni à la nature ou à l'étendue de celle-ci ; qu'ainsi, en tout état de cause et contrairement à ce que soutient le syndicat requérant, elle ne saurait être regardée comme portant atteinte au droit pour chacun d'obtenir un emploi, garanti par le cinquième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946* ». (CE, 18-7-18, n°417526).

### ► **Contrats aidés et calcul des seuils d'effectif (affaire FO)**

Dans un jugement en date du 17 juillet 2018, le tribunal administratif de Paris, saisi notamment par FO, condamne la France pour transposition incomplète de la directive 2002/14/CE relatif à l'information et la consultation des travailleurs.

En excluant les salariés en contrats aidés du calcul des seuils de mise en place des institutions représentatives du personnel, le code du travail est en effet contraire au droit de l'Union Européenne (TA Paris, 17-7-18, n°1609631/3-1).

La loi « *Avenir professionnel* » intègre dans le calcul des effectifs uniquement les contrats uniques d'insertion. Les contrats de formation en alternance (apprentissage et professionnalisation) resteraient non comptabilisés...

### ► **CDI intérimaire (affaire FO)**

Il ne revenait pas aux partenaires sociaux le soin de créer un CDI intérimaire dans un accord de branche.

C'était aux pouvoirs publics de définir les droits et obligations touchant aux conditions et aux relations de travail.

Vu l'article 34 de la Constitution du 4 octobre 1958, ce n'est qu'une fois que le législateur a défini les droits et obligations touchant aux conditions et aux relations de travail qu'il lui est loisible de laisser aux employeurs et aux salariés, ou à leurs organisations représentatives, le soin de préciser, notamment par la voie de la négociation collective, les modalités concrètes d'application des normes qu'il édicte.

C'est ce qu'a fait le législateur en inscrivant dans la loi « *Rebsamen* » de 2015, le principe d'une expérimentation jusqu'à fin 2018 (Cass. soc., 12-7-18, n°16-26.844, PBR).

La loi « *Avenir professionnel* » pérennise le CDI intérimaire.

### ► **Consultation du CE**

Faute de consultation sur les orientations stratégiques, le TGI de Nanterre avait décidé de suspendre le PSE en cours chez Coca-Cola, le PSE étant manifestement une mesure d'application des orientations stratégiques (TGI de Nanterre, ordonnance de référé, 30-5-18, n° R.G. : 18/00552, cf. veille juridique du 11 au 15 juin 2018).

La cour d'appel de Versailles, saisie en appel, se déclare, quant à elle, incompétente au profit du juge administratif.

La demande visant à suspendre le PSE tant que le CE n'aurait pas été consulté sur les orientations stratégiques n'a pour objectif que de remettre en cause l'accord relatif au PSE et à suspendre les effets, lesquels relèvent du contrôle du juge administratif (CA Versailles, 14<sup>ème</sup> ch., 12-7-18, n° RG 18/04069).

### ► **CJUE - Congé parental**

Les dispositions du code du travail, qui prévoient que les indemnités de licenciement sont calculées sur la base d'un temps partiel (même si le salarié était à temps complet avant le congé) lorsque le salarié est licencié pendant son congé parental, sont-elles conformes au droit de l'Union européenne ?

Telle est la question que la Cour de cassation pose à la CJUE (Cass. soc., 11-7-18, n°16-27825).

S'agit-il d'une discrimination indirecte étant donné que la proportion de femmes choisissant de bénéficier de ce type de congé parental est plus importante que les hommes ?

### ► **Indemnité de licenciement Rupture conventionnelle**

L'avenant n°4 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008 prévoit que l'indemnité conventionnelle de licenciement s'applique en cas de rupture conventionnelle si celle-ci est plus favorable que l'indemnité légale.

Cet avenant ne s'applique pas aux entreprises qui ne sont pas membres d'une des organisations signataires de cet accord et dont l'activité ne relève pas du champ d'application d'une convention collective de branche signée par une fédération patronale adhérente du Mouvement des entreprises de France (le MEDEF), de l'Union professionnelle artisanale (l'UPA) ou de la Confédération des petites et moyennes entreprises (la CGPME devenue CPME).

En l'espèce, la société dépendant du secteur de l'audiovisuel n'était pas membre d'une des organisations signataires de l'accord et son activité ne relevait pas du champ d'application du MEDEF, de l'UPA ou de la CPME.

La cour d'appel en a exactement déduit que le salarié ayant perçu l'indemnité de rupture prévue à l'article L 1234-9 du code du travail avait été rempli de ses droits (Cass. soc., 27-6-18, n°17-15948).

N'entrent pas dans le champ d'application de l'avenant notamment, les professions agricoles, les professions libérales, le secteur de l'économie sociale, le secteur sanitaire et social et les particuliers employeurs.

### ► **Conclusion d'un CDD en étant en CDI**

La signature d'un contrat de travail à durée déterminée est sans effet lorsqu'un contrat de travail à durée indéterminée est toujours en cours d'exécution (Cass. soc., 27-6-18, n°17-17342). Ainsi, le salarié engagé en CDI concluant par la suite un CDD mais toujours lié à l'entreprise par un CDI ne peut formuler une demande de requalification et prétendre à l'indemnité de requalification prévue à l'article L 1245-2 du code du travail.



## ► *Modification contrat de travail Licenciement*

Le seul refus par un salarié d'une modification de son contrat de travail ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique.

Ainsi, pour être justifié, il doit reposer sur des difficultés économiques ou motivé par des mutations technologiques ou alors être indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise.

Si tel n'est pas le cas, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 11-7-18, n°17-12747).

## ► *Obligation de formation Discrimination syndicale*

Les dix-sept formations suivies par le salarié étaient de courte durée, toutes afférentes au métier déjà exercé par le salarié et malgré les appréciations favorables de sa hiérarchie relatives à sa capacité à évoluer vers un poste d'encadrement, ses demandes de participation à des formations permettant d'accéder à un niveau supérieur avaient toutes été refusées.

Ainsi, la cour d'appel a pu en déduire le manquement de l'employeur à son obligation de formation.

Autrement dit, l'employeur manque à son obligation de formation lorsqu'il accorde de courtes formations en lien avec le métier exercé mais qu'il refuse une formation permettant d'accéder à un poste hiérarchiquement supérieur.

La cour d'appel qui, a relevé que le salarié (titulaire de plusieurs mandats) disposant d'une ancienneté importante, avait fait l'objet d'appréciations toujours élogieuses, mais que ses prétentions à des postes d'encadrement ou à des formations au management avaient toujours été écartées, et que ses heures de délégation et leur incidence sur la quantité de travail fournie avaient fait l'objet d'observations récurrentes et défavorables, en a déduit que ces éléments laissaient présumer l'existence d'une discrimination fondée sur son appartenance syndicale et a estimé dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation que l'employeur ne démontrait pas que son comportement était justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (Cass. soc., 5-7-18, n°16-19895).

## ► *Licenciement d'un salarié protégé*

Lorsque l'annulation de l'autorisation d'un licenciement d'un salarié protégé repose sur l'écoulement d'un délai excessif entre la mise à pied conservatoire et la saisine de l'inspection du travail, cette annulation, qui ne repose pas sur un motif de légalité externe, oblige le juge judiciaire à déclaré le licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 4-7-18, n°16-26860, à mettre en parallèle avec l'arrêt n°16-26138 commenté dans la veille juridique du 2 au 6 juillet).

## ► *Représentant syndical au CHSCT Protection*

Le bénéfice de la protection exceptionnelle contre le licenciement ne peut être reconnu qu'aux institutions représentatives du personnel qui relèvent d'une catégorie de même nature que celles qui sont prévues par la loi.

Tel n'est pas le cas d'un « *représentant syndical* » au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dont l'existence n'est pas prévue par le code du travail (CE, 11-7-18, n°397757).

## ► *Menace d'égorgement - Faute lourde*

Au cours d'une confrontation organisée par des gendarmes saisis d'une procédure d'enquête à la suite d'une plainte de l'employeur pour des faits de détournements de fonds commis au cours de l'exécution du contrat de travail, le salarié avait eu un geste de menace d'égorgement à l'égard de l'employeur et l'avait ainsi directement menacé de mort, la cour d'appel a pu en déduire que les agissements du salarié procédaient d'une intention de nuire caractérisant une faute lourde (Cass. soc., 4-7-18, n°15-19597).

## ► *Mise à la retraite*

Il résulte de l'article 4.3 de l'accord du 13 avril 2005, étendu par arrêté du 16 janvier 2006, que la mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans doit s'accompagner de l'une des trois contreparties d'embauche qu'il prévoit, parmi lesquelles figure la conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour deux mises à la retraite, ces contreparties s'appréciant au niveau de l'entreprise, la prise de fonction devant intervenir au plus tôt dans un délai de six mois avant, ou au plus tard dix mois après la mise à la retraite.

Il s'ensuit que l'employeur qui procède à la mise à la retraite d'un salarié, en application de ces dispositions, doit justifier de l'existence d'une embauche, en lien avec les mises à la retraite.

Faute pour la société de respecter les conditions de l'accord, la mise à la retraite prononcée est nulle (Cass. soc., 27-6-18, n°17-10372 et n°17-11500).

## ► *Contestation en justice d'une circulaire*

La circonstance qu'une circulaire n'ait pas été publiée sur le site internet créé à cet effet, contrairement à ce qu'exigent les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du décret du 8 décembre 2008 relatif aux conditions de publication des instructions et circulaires, aujourd'hui reprises à l'article R 312-8 du code des relations entre le public et l'administration, est sans incidence sur la recevabilité du recours pour excès de pouvoir dirigé contre le refus de l'abroger (CE, 26-7-18, n°414151).

## ► *Refus d'une formation Sanction disciplinaire*

Lorsque le refus d'une formation répond à des critères objectifs, le salarié ne peut prétendre que ce refus équivaut à une sanction disciplinaire. En l'espèce, l'employeur se fondait sur des faits objectifs relatifs aux retards répétés du salarié sans justifi-



cation alors que le programme de formation était destiné à rechercher de futurs responsables de magasin au regard des qualités de « *constance, motivation, implication, exemplarité* » (Cass. soc., 4-7-18, n°17-16629).

### ► *Astreinte*

Le salarié qui a l'obligation de rester en permanence disponible à l'aide de son téléphone portable pour répondre à d'éventuels besoins et se tenir prêt à intervenir en cas de besoin est en période d'astreinte (Cass. soc., 12-7-18, n°17-13029).

### ► *Elections professionnelles et Direccte*

Il appartient à la Direccte, pour fixer la répartition des sièges au sein des collèges électoraux, d'appliquer un critère de proportionnalité entre l'effectif de chaque collège et le nombre de sièges à pourvoir, tout en prenant en compte les circonstances particulières notamment liées à la composition du corps électoral de l'entreprise et au nombre de collèges (Cass. soc., 6-6-18, n°17-27175).

## FOCUS

### *La vidéosurveillance dans l'entreprise*

*Big brother* est-il parmi nous ? Grande question que les salariés sont de plus en plus amenés à se poser.

En effet, nombreux sont les employeurs à souhaiter tout contrôler jusqu'aux moindres faits et gestes de leurs salariés.

La vidéosurveillance est un moyen d'exercer un tel contrôle. Cette technologie n'autorise cependant pas l'employeur à faire tout et n'importe quoi.

La Commission nationale informatique et libertés (CNIL) est très vigilante sur cette question.

Tour d'horizon sur ce qu'il est possible de faire et de ne pas faire en matière de vidéosurveillance sur le lieu de travail.

#### **1 - Dans quels cas l'employeur peut-il mettre en place une vidéosurveillance dans l'entreprise ?**

Un système de vidéosurveillance peut être mis en place à des fins de sécurité des biens et des personnes, elle peut également être utilisée pour contrôler l'activité des salariés (Cass. soc., 10-1-12, n°10-23482).

La Cnil rappelle toutefois que le système de vidéosurveillance doit nécessairement respecter le principe de proportionnalité.

Sauf circonstances particulières (ex : surveillance en zone aéroportuaire, travail sur une machine dangereuse...), la Cnil considère que la vidéosurveillance ne peut placer les salariés sous surveillance constante, générale et permanente (Délib. Cnil n°2010-112 du 22-4-10).

Dans une affaire où l'employeur filmait en permanence des agents installés dans le PC sécurité d'une galerie commerciale, la Cnil a jugé que cette surveillance était disproportionnée, au regard de la finalité de sécurité des biens et des personnes de l'immeuble (Délib. Cnil n°2012-475 du 3-1-13).

Dans une autre affaire où les caméras étaient installées pour lutter contre le vol de marchandises, la Cnil a considéré que n'était pas justifiée l'installation de caméras dans des locaux où il n'existait aucun risque de vol puisqu'aucune marchandise n'y était stockée, tels les couloirs, les ateliers de création ou les bureaux administratifs.

Pour la Cnil, le nombre, l'emplacement, l'orientation, les fonctionnalités et les périodes de fonctionnement des caméras, ou la nature des tâches accomplies par les personnes devant être soumises à la vidéosurveillance, sont autant d'éléments à pren-

dre en compte lors de l'installation du système. Le déploiement d'un dispositif de vidéosurveillance ne doit pas avoir pour seul objectif la mise sous surveillance spécifique d'un employé déterminé ou d'un groupe particulier d'employés.

L'enregistrement du son associé aux images apparaît disproportionné, sauf justification particulière.

#### **2 - A quel endroit les caméras peuvent-elles être placées ?**

Selon la Cnil, les caméras peuvent être installées au niveau des entrées et des sorties des bâtiments, des issues de secours, des voies de circulation, mais également dans des zones où sont entreposés des biens de valeur ou de la marchandise (la Cnil consacre un thème à la vidéosurveillance au travail sur son site Internet : <http://www.cnil.fr/les-themes/videosurveillance/>).

Sauf circonstances particulières, elles ne peuvent filmer les salariés à leur poste de travail, ceux-ci disposant, même aux temps et au lieu de travail, du droit au respect de leur vie privée.

Les caméras ne doivent pas non plus filmer les zones de pause ou de repas des salariés, ni les toilettes. Les locaux syndicaux ou des instances représentatives du personnel, ni leur accès lorsqu'il ne mène qu'à ces seuls locaux ne doivent pas non plus être filmés.

#### **3 - Quelles formalités l'employeur doit-il respecter préalablement à la mise en place d'un système de vidéosurveillance ?**

- Lorsque le dispositif était installé dans un lieu privé ou non ouvert au public et que les images étaient enregistrées ou conservées dans des fichiers informatisés ou des fichiers structurés qui permettaient d'identifier des personnes, ce dispositif devait faire l'objet d'une déclaration à la Cnil. Une déclaration devait être effectuée pour chaque site ou établissement équipé. Si un correspondant informatique et libertés (CIL) avait été désigné dans l'entreprise, aucune formalité n'était nécessaire auprès de la Cnil. Le CIL devait noter ce dispositif sur son registre.

**Depuis le 25 mai 2018**, le RGPD supprime les déclarations préalables au profit d'un système d'autocontrôle.

Le fait de ne pas respecter les formalités préalables à la mise en œuvre des traitements de données à caractère personnel est puni d'une peine de 5 ans d'emprisonnement et d'une amende de 300.000 € (art. 226-16 du code pénal).



Lorsque le dispositif de vidéosurveillance est installé dans un lieu public, ou ouvert au public, celui-ci doit être autorisé par le préfet du département, ou le préfet de police pour Paris.

Lorsque le dispositif de vidéosurveillance était installé dans un lieu mixte (lieu ouvert au public comportant des zones privées), si les images étaient enregistrées ou conservées dans un fichier nominatif, une déclaration à la Cnil, en plus d'une autorisation préfectorale, était nécessaire. Les deux formalités semblaient se cumuler. **Dorénavant avec le RGPD**, l'entreprise est soumise à un système d'autocontrôle continu, à la tenue d'un registre des activités de traitement, à la désignation d'un délégué à la protection des données...

- Lorsque le dispositif vise à contrôler les salariés, l'employeur doit consulter le comité d'entreprise (s'il existe encore) ou le CSE (Cass. soc., 7-6-06, n°04-43866 ; art. L 2312-38 du code du travail) sur le dispositif lui-même et ses fonctionnalités mais également le CHSCT (s'il existe encore). Le CHSCT doit être consulté sur tout projet d'introduction de nouvelles technologies, et sur les conséquences de ce projet sur la santé et la sécurité des travailleurs. Le CHSCT doit également être consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.
- Le dispositif de vidéosurveillance doit être porté préalablement à la connaissance des salariés (art. L 1222-4 du code du travail). Si le système est utilisé pour contrôler leur activité professionnelle, les salariés doivent en être avertis, une simple information de l'existence d'un système de vidéosurveillance n'étant pas suffisante (Cass. soc., 10-1-12, n°10-23482).

L'information doit donc porter également sur l'utilisation qui peut être faite du dispositif. La Cour de cassation considère cependant que la vidéosurveillance installée pour assurer la sécurité d'un magasin et qui n'est pas destinée à être utilisée pour contrôler les salariés dans l'exercice de leurs fonctions peut servir à constater une faute grave même si elle n'a pas fait l'objet d'une mise en œuvre dans les conditions prévues par le code du travail (Cass. soc., 2-2-11, n°10-14263 ; Cass. soc., 26-6-13, n°12-16564.).

A noter que les salariés mis à disposition doivent être informés des caméras placées chez le client, par leur employeur, si celui-ci souhaite utiliser la vidéosurveillance comme mode de preuve.

Du point de vue de la loi informatique et libertés, l'employeur doit informer au moyen d'un panneau affiché de façon visible, dans les locaux placés sous vidéosurveillance, de l'existence du dispositif, des destinataires des images, ainsi que des modalités concrètes de leur droit d'accès aux enregistrements visuels les concernant.

**En matière pénale**, la Cour de cassation considère que des enregistrements vidéos obtenus sans que le salarié n'ait été averti par l'employeur de l'existence d'une vidéosurveillance peuvent servir à la constatation d'un délit : « aucune disposition légale ne permet aux juges répressifs d'écarter les moyens de preuve produits au seul motif qu'ils auraient été obtenus de façon

*illicite ou déloyale, qu'il leur appartient seulement d'en apprécier la valeur probante »* (Cass. crim., 6-4-94, n°93-82717).

Du point de vue du droit du travail, l'information ne semble pas pouvoir se faire uniquement par voie d'affichage, celle-ci devant se faire de manière individuelle.

Si l'employeur ne respecte pas l'une de ces deux conditions (information des salariés et consultation du CSE), la preuve obtenue par le dispositif de vidéosurveillance est illicite. L'employeur n'a toutefois pas l'obligation d'informer préalablement les salariés et de consulter le comité d'entreprise lorsque le dispositif de vidéosurveillance est installé dans des locaux où les salariés ne sont pas amenés à se rendre ou à travailler (Cass. soc., 31-1-01, n°98-44290 ; Cass. soc., 19-4-05, n°02-46295 ; Cass. soc., 19-1-10, n°08-45092).

#### **Caméra installée au domicile d'un particulier**

Lorsqu'un particulier installe des caméras chez lui alors qu'il emploie du personnel (aide à domicile, femme de ménage, garde d'enfant...), ces salariés devront être informés de l'installation de caméras et de leur but. Les caméras ne devront pas filmer les salariés en permanence pendant l'exercice de leur activité professionnelle.

#### **4 - Qui peut consulter les images enregistrées et combien de temps peuvent-elles être conservées ?**

Seules les personnes habilitées, et dans le cadre de leurs fonctions, peuvent visionner les images enregistrées.

Dans sa délibération du 22 avril 2012, la Cnil a énoncé que les images captées et enregistrées devaient être suffisamment protégées contre des accès par des tiers non autorisés (Délib. Cnil n°2010-112 du 22-4-10).

La conservation des images ne doit pas excéder, en principe, un mois. La Cnil indique qu'en règle générale, conserver les images quelques jours suffit à effectuer les vérifications nécessaires en cas d'incident, et permet d'enclencher d'éventuelles procédures disciplinaires ou pénales. Si de telles procédures sont engagées, les images sont alors extraites du dispositif (après consignation de cette opération dans un cahier spécifique) et conservées pour la durée de la procédure.

#### **5 - Que faire si l'employeur ne respecte pas les règles de mise en œuvre de la vidéosurveillance ?**

Les salariés peuvent saisir le CSE ou les délégués du personnel (s'ils existent encore) qui ont la possibilité d'exercer leur droit d'alerte (art. L 2313-2 ancien du code du travail ; art. L 2312-59 du code du travail). Le CSE ou les délégués du personnel ont la faculté de demander le retrait d'éléments de preuve obtenus par des moyens frauduleux en cas d'atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles (Cass. soc., 10-12-97, n°95-42661).

Il peut aussi être utile d'avertir l'inspecteur du travail et de saisir la Cnil en cas de non-respect du principe de proportionnalité, de collecte déloyale ou illicite, de durée de conservation excessive, ou de détournement de la finalité. La Cnil peut notamment prononcer une suspension provisoire du dispositif et demander à l'entreprise de se mettre, dans un certain délai, en conformité avec les prescriptions légales.