

2 Garder un œil sur les allées et venues

Les caméras sont utiles pour empêcher les vols. Mais elles ne peuvent servir à épier le travail des salariés.

La vidéosurveillance dans l'entreprise ne peut avoir pour objet de contrôler l'activité professionnelle des salariés. Elle n'est autorisée que si elle répond à un objectif pertinent : prévention des vols, sécurité des biens et des personnes... «Pas question de suivre l'exemple de cette usine Thomson qui braquait une caméra sur le local CGT», résume l'avocat Thibault du Manoir de Juaye, auteur d'«Intelligence économique» (Les Editions d'Organisation).

Avant d'installer un système vidéo, quelques précautions de forme s'imposent. L'employeur doit d'abord avertir l'ensemble de son personnel de la mise en place de caméras et consulter pour avis son comité d'entreprise. Il faut également qu'une clause précisant l'usage de la vidéosurveillance et sa finalité figure au règlement intérieur. Si le dispositif vidéo fait appel à des fichiers informatiques – ce qui est plutôt rare – un dossier de déclaration sera déposé auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil). S'agissant de lieux privés ouverts au public (comme



les banques ou les grands magasins), l'installation est soumise à l'autorisation de la préfecture, après avis d'une commission départementale présidée par un magistrat.

La vidéo montrait le triste état de son rayon fruits et légumes

Mais un employeur peut-il utiliser une vidéo contre un salarié ? Si l'enregistrement s'est fait à l'insu de ce dernier, certainement pas : il s'agit alors d'un mode de preuve illicite. Dans le cas contraire, c'est le flou qui prévaut : les tribunaux refusent pour l'heure de se prononcer et préfèrent botter en touche. En janvier 1994, la cour d'appel d'Aix-en-Provence a annulé le licenciement pour négligence d'un salarié d'Intermarché. La direction du magasin s'appuyait sur un document vidéo qui montrait, selon elle, la mauvaise tenue du rayon fruits et légumes dont il avait la

charge. Pour casser le licenciement, la cour n'a pas considéré que la vidéo avait été détournée de sa destination initiale, elle a juste estimé que ce film ne pouvait être considéré comme «probant», «compte tenu des possibilités de montage et de truage qu'offre l'évolution technique».

Il est trop facile de manipuler et de déformer des images

Un argument que la cour d'appel de Paris a repris, cinq ans après, pour annuler le licenciement d'une caissière d'Euro Disney, soupçonnée de vol par sa direction sur la foi, là encore, d'une vidéo. «Les tribunaux se montrent très prudents face à ce genre de "preuves", car il est facile de manipuler des images ou de les déformer», constate Thibault du Manoir de Juaye.

Les badges électroniques sont aussi un bon moyen pour contrôler les allées et venues de son personnel. Leur mise en place répond aux mêmes règles de droit que la vidéosurveillance : information des salariés et consultation du comité d'entreprise. En revanche, l'enregistrement automatisé des numéros permet d'identifier nominativement chaque salarié. Le système de badges doit donc être déclaré à la Cnil. L'employeur peut-il s'en servir pour repérer les absences ? Aucune jurisprudence ne l'interdit. Mais il doit dans ce cas l'indiquer à la Cnil et à ses salariés.

Dernier instrument de surveillance physique : le recours à un détective privé. Là aussi, l'employeur a l'obligation de prévenir ses salariés – soit dans le contrat de travail, soit dans le règlement intérieur – qu'ils peuvent être filmés. En 1999, le PDG du laboratoire pharmaceutique Pharmygiène avait collé aux basques de ses VRP une équipe de détectives. Ayant eu vent du procédé, les salariés ont saisi le tribunal de Nanterre, qui a ordonné la destruction immédiate de tous les dossiers. ■

“ Il faut savoir que les documents vidéo sont souvent rejetés par les tribunaux. ”

Thibault du Manoir de Juaye, avocat, expert en sécurité.

