



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

conditions de travail

Question écrite n° 103133

Texte de la question

M. Jean-Marc Roubaud appelle l'attention de M. le ministre délégué à l'industrie sur les pratiques de surveillance du personnel effectuée dans certaines grandes surfaces. Dans certains de ces magasins, le personnel serait surveillé de manière abusive dans le but de trouver des motifs de licenciement. Ces abus consistent, par exemple, à utiliser les caméras de surveillance à leur insu ou à dissimuler des micros-caméras dans les bureaux ou les locaux syndicaux. Il lui demande quelles mesures il envisage de prendre afin de lutter contre ces pratiques inadmissibles. - Question transmise à M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes.

Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été appelée sur les pratiques de surveillance du personnel effectuées dans certaines grandes surfaces. Tant le code du travail que la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés encadrent d'ores et déjà fortement l'utilisation des moyens de surveillance dans l'entreprise. La surveillance des salariés est un droit et un devoir de l'employeur dont les modalités de mise en oeuvre sont soumises à une procédure préalable et à des règles d'usage dont le non-respect ou la violation rendent inopposable la preuve recueillie par un dispositif considéré en conséquence comme illicite. Deux grands principes s'imposent et sont déclinés dans les règles de procédure à suivre pour mettre en place un dispositif de surveillance dans l'entreprise : la loyauté et son corollaire la bonne foi (art. L. 121-4, L. 121-7 et L. 121-8 du code du travail) et la proportionnalité (art. L. 120-2 et L. 121-7 du code du travail). Ainsi, chaque salarié doit être informé préalablement à son usage de l'existence et des finalités de la vidéosurveillance. L'employeur doit également informer les salariés de leurs droits vis-à-vis des enregistrements, visuels ou non, les concernant. Le comité d'entreprise doit être consulté avant toute mise en oeuvre d'un système de vidéosurveillance et précisément informé des fonctionnalités envisagées. Si le déploiement de tels dispositifs sur un lieu de travail répond généralement à un objectif sécuritaire, il ne peut avoir pour objectif la mise sous surveillance spécifique d'un employé ou d'un groupe particulier d'employés. Le non-respect des règles de mise en place d'un dispositif de surveillance ainsi que le détournement de sa finalité est civilement et pénalement sanctionné par le juge, entraîne la nullité de la preuve ainsi obtenue et justifie une procédure d'annulation des sanctions qui auraient été notifiées, ainsi qu'éventuellement des poursuites et une condamnation de l'employeur au titre du délit d'entrave. La réglementation existante garantit la protection des libertés individuelles des salariés et permet au juge et à la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) de sanctionner les pratiques abusives. En effet, la loi n° 2004-801 du 6 août 2004 a consacré le pouvoir de contrôle sur place des agents de la CNIL et les a dotés de pouvoirs de sanctions administratives et pécuniaires importants. C'est pourquoi le Gouvernement n'envisage pas, à ce jour, de modifier ou compléter ce dispositif.

Données clés

Auteur : [M. Jean-Marc Roubaud](#)

Circonscription : Gard (3^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 103133

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : industrie

Ministère attributaire : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

[Date\(s\) clé\(s\)](#)

Question publiée le : 5 septembre 2006, page 9277

Réponse publiée le : 20 février 2007, page 1872