

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Vidéosurveillance dans le monde du travail

Rosier, Karen

Published in:
Bulletin Social

Publication date:
2007

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Rosier, K 2007, 'Vidéosurveillance dans le monde du travail' *Bulletin Social*, numéro 370, pp. 16.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Vidéosurveillance dans le monde du travail

Un des moyens mis en œuvre pour contrôler les travailleurs sur le lieu du travail est la vidéosurveillance. Depuis bientôt 10 ans, la Belgique s'est dotée d'un instrument juridique spécifique destiné à encadrer ce type de surveillance dans le cadre de l'entreprise. Ainsi la C.C.T. n°68 relative à la protection des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméra sur le lieu du travail¹ détermine-t-elle pour quelles finalités et à quelles conditions la surveillance par caméras sur le lieu de travail avec ou sans conservation des images peut être introduite.

En ce qui concerne les finalités, elles sont énumérées de façon limitative à l'article 4 de la C.C.T. et ont trait à la sécurité et à la santé des travailleurs, à la protection des biens de l'entreprise, au contrôle de processus de production ainsi qu'au contrôle du travail du travailleur.

La convention collective exige que l'employeur définisse clairement et de manière explicite les finalités de surveillance par caméras et limite en outre l'usage de caméras de façon permanente à certaines finalités. Elle exclut ainsi qu'une caméra de surveillance soit utilisée de façon permanente pour effectuer un contrôle du travail du travailleur. On y stipule également à l'article 8 que la surveillance par caméras qui entraînerait une ingérence dans la vie privée du travailleur doit être réduite au minimum.

Une surveillance effectuée en violation de la C.C.T. pourrait notamment avoir pour conséquence que les preuves ainsi recueillies et soumises au juge dans le cadre d'un litige relatif au licenciement pour motif grave seraient considérées comme irrecevables du fait du non-respect de cette convention collective de travail².

La législation en matière de vidéosurveillance se trouve désormais enrichie par un autre texte, puisque la loi du 21 mars 2007 réglant l'installation et l'utilisation de caméras de surveillance est depuis peu en vigueur³. L'article 3 de cette loi précise que celle-ci est applicable à l'installation et à l'utilisation de caméras de surveillance en vue d'assurer la surveillance et le contrôle de lieux ouverts, des lieux fermés accessibles au public ainsi que des lieux fermés non accessibles au public.

Cette loi impose, pour l'installation des caméras, des conditions telles que l'assentiment du Conseil Communal, ou encore dans d'autres cas, de la Police locale, suivant l'endroit où est placée la caméra. Elle prévoit aussi une obligation d'apposer un pictogramme informant la personne filmée et faisant présumer de son consentement à l'être, dans la mesure où elle pénètre dans le lieu surveillé.

Par contre, l'article 3, alinéa 4 de la loi précise que celle-ci n'est pas applicable à l'utilisation de caméras de surveillance destinées à garantir, sur le lieu du travail, la sécurité et la santé, la protection des biens de l'entreprise, le contrôle du processus de production et le contrôle du travail du travailleur.

Ceci implique que l'on pourrait voir rencontrer des régimes différents selon la finalité d'utilisation de la caméra.

Dès lors qu'elle est censée pouvoir garantir la sécurité des travailleurs ou contrôler le travail des travailleurs, elle reste soumise à la législation propre au secteur, c'est-à-dire à la C.C.T. n°68.

Par contre, lorsqu'elle poursuit un autre but, comme par exemple la surveillance du bâtiment, la sécurité qui ne serait plus celle des travailleurs mais par exemple celle d'un client, serait, elle, soumise uniquement à la loi du 21 mars 2007.

Il nous faut remarquer que, dans nombre de cas, les deux types de finalités vont se confondre puisque, dès lors que l'on envisage de placer des caméras aux lieux d'accès du bâtiment, cette installation pourrait être comprise comme visant également à protéger les travailleurs.

Est-ce à dire que les deux lois s'appliquent cumulativement ?

L'exposé des motifs de la proposition de loi telle qu'elle a été déposée au Sénat précise que la loi ne s'appliquera pas si l'utilisation de caméras fait l'objet d'une réglementation sectorielle applicable. La C.C.T. n°68 est expressément citée. Ceci impliquerait que ce n'est que dans la mesure où les finalités poursuivies par l'utilisation de la caméra ne s'inscrivent pas dans le cadre de la C.C.T. n°68 que la nouvelle loi sera applicable.

■ Karen Rosier

Assistante aux FUNDP et chercheuse
au CRID
Avocate au barreau de Namur

¹ La Commission de la Protection de la Vie Privée avait eu l'occasion de déterminer dès 1995 que la vidéosurveillance impliquait un traitement de données à caractère personnel soumis à la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel (cf. avis 14/95 et 31/2006 de la commission disponibles sur le site www.juridat.be).

² Convention conclue le 16 juin 1998 au sein du Conseil national du Travail, relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméras sur le lieu du travail et rendue obligatoire par Arrêté royal du 20 septembre 1998.

³ Nous vous renvoyons à cet égard à notre contribution consacrée à ce sujet dans le Bulletin Social n°356, p. 6.

⁴ Loi du 21 mars 2007 réglant l'installation et l'utilisation de caméras de surveillance, Mon. B., 31 mai 2007, p. 29529.



Légalité d'un bail verbal

Un lecteur nous demande s'il est encore légal d'avoir un bail verbal portant sur la résidence principale, dans la mesure où la loi programme du 27/12/2006 a renforcé le caractère obligatoire de la formalité de l'enregistrement, qui suppose bien entendu l'existence d'un écrit.

L'enregistrement n'étant pas une condition de validité du bail, mais une formalité destinée à lui donner une date certaine et à en faire la publicité auprès des tiers, la légalité d'un bail verbal n'était pas remise en cause par la loi du 27/12/2006.

Cependant, une loi du 26 avril¹ dispose désormais que tout bail portant sur la résidence principale du preneur doit être établi dans un écrit qui devra contenir au minimum :

- l'identité des parties,
- la date de prise en cours,
- la désignation du bien et
- le montant du loyer.

La loi prévoit également que «la partie contractante la plus diligente pourra, faute d'exécution dans les huit jours d'une mise en demeure signifiée par lettre recommandée à la poste ou par exploit d'huissier, contraindre l'autre partie à dresser, compléter ou signer une convention écrite et requérir si besoin que le jugement vaudra bail écrit».

■ Valéry De Wulf

Avocat au barreau de Namur

¹ M.B. du 5/6/2007

Votre courrier...

N'hésitez pas à faire parvenir vos questions et commentaires à Anne-Marie Cabay,

responsable des contacts avec les lecteurs.

Vos questions doivent porter sur des sujets d'ordre juridique d'intérêt général (c'est-à-dire susceptibles d'engendrer une réponse publiable comme telle dans le Bulletin Social).

courrier@lebulletin.be

Tél. : +3287293610

Fax : +3287268780