



DONNÉES PERSONNELLES

Vidéosurveillance des salariés : une TPE condamnée

Le 13 juin 2019, la Cnil dans la délibération de sa formation restreinte n° SAN-2019-006 a notamment prononcé une amende de 20 000 € à l'encontre d'une TPE employant neuf salariés, et spécialisée dans la traduction libre et assermentée, pour avoir mis en place en son sein un système de vidéosurveillance des salariés ne répondant pas aux exigences du RGPD.

La vidéosurveillance se définit par la mise en place d'un système d'enregistrement vidéo disposé dans un endroit public ou privé afin de pouvoir le surveiller à distance. La réglementation applicable est distincte selon que le dispositif de surveillance est installé dans un espace public ou privé. Le premier relevant des dispositions du Code de la sécurité intérieure et de la loi Informatique et libertés / Règlement (UE) 2019/679, tandis que le second relève uniquement de la loi Informatique et libertés / Règlement (UE) 2016/679.

Dans l'affaire ayant donné lieu à la décision de la formation restreinte de la Cnil précitée, quatre plaintes émanant de salariés de la société de traduction avaient été adressées à la Cnil entre 2013 et 2015, lesquelles faisaient état de la mise en place d'un système de vidéosurveillance par l'entreprise ne respectant pas les exigences de l'ancienne loi Informatique et libertés. La Cnil avait alors instruit ces plaintes et adressé à la société de traduction deux lettres en 2013 et en 2016, rappelant les règles et bonnes pratiques en matière de vidéosurveillance, notamment quant à la nécessité d'un dispositif ne portant pas une atteinte excessive au respect de la vie privée des salariés.

Pour quasi-unique réponse, la société avait assuré que le dispositif était seulement destiné à assurer la sécurité des biens et des personnes, et non à contrôler l'activité des salariés.

En 2017, la Cnil recevait quatre nouvelles plaintes des salariés de ladite société se plaignant toujours de l'existence de ce dispositif à l'origine d'une surveillance constante.

C'est dans ce contexte que la Présidente de la Cnil a désigné une délégation pour procéder à un contrôle sur site, le 16 février 2018. Il est alors apparu que les locaux professionnels étaient équipés de trois caméras de surveillance, dont une dans le bureau des traducteurs, pièce non accessible au public.

Cette dernière caméra filmait en permanence six postes de travail et une armoire contenant les documents de la société.

Des premiers manquements ont été relevés par les agents de la Cnil, selon procès-verbal notifié à la société le 20 février 2018, consistant dans :

- l'absence d'information à destination des salariés quant à l'existence du dispositif de vidéosurveillance ;
- l'existence d'une vidéosurveillance braquée en permanence sur les salariés ;
- une durée de conservation des données de manière excessive compte tenu des finalités poursuivies ;
- des moyens insuffisants mis en place par la société pour assurer la sécurité et la confidentialité des données quant à l'accès aux postes informatiques et boîte de messagerie.

La société en cause a adressé des éléments de réponse à la Cnil, que cette dernière a jugés insuffisants de telle sorte que la Commission lui a adressé une mise en demeure, en date du 26 juillet 2018, d'avoir à se mettre en conformité dans un délai de deux mois aux dispositions de :

- l'article 5.1 c) du Règlement (UE) 2016/679 quant à la proportionnalité du dispositif mis en place par rapport à la finalité poursuivie ;
- l'article 5.1 e) du Règlement (UE) 2016/679 quant à la durée de conservation des données ;
- les articles 12 et 13 du même Règlement quant à l'information des personnes concernées par le traitement ;
- l'article 32 du Règlement relatif à la sécurité des données (politique de gestion des mots de passe contraignante, accès individualisés aux messageries).

Seuls les trois premiers points spécifiquement liés à la vidéosurveillance des salariés feront l'objet du présent article. Compte tenu de l'absence de réponse satisfaisante dans sa correspondance du 10 septembre 2018 à la Cnil, des contradictions relevées dans ses différentes argumentations, outre sa volonté affichée de ne pas tenir compte des observations de la Cnil, la société de traduction a été l'objet d'un nouveau contrôle sur site, dans le courant du mois d'octobre 2018, par des agents de la Cnil ayant reçu délégation à cet effet. Ce contrôle a mis à jour que la situation était restée inchangée, ou presque,

par rapport à celle constatée par la Commission en février 2018.

La Cnil a donc désigné au sein de la formation restreinte un rapporteur qui a, selon rapport du 12 février 2019, repris l'ensemble des manquements au Règlement (UE) 2016/679 relevés à l'encontre de la société de traduction, et proposé à la Cnil de prononcer une amende de 75 000 €, rendue publique.

La séance de la formation restreinte de la Cnil s'est tenue le 18 avril 2019, séance au cours de laquelle la société de traduction a pu faire valoir ses arguments.

A l'issue de la procédure, la Cnil a prononcé une amende de 20 000 € à l'encontre de la société, ainsi qu'une injonction d'avoir à se conformer à l'article 32 du Règlement, et ce, sous astreinte de 200 € par jour.

Cette décision rappelle les règles et bonnes pratiques à respecter s'agissant de la « vidéosurveillance » des salariés, et apporte quelques enseignements à la lumière du Règlement (UE) 2016/679.

Sur le respect du principe de minimisation des données fixé à l'article 5.1.c) du Règlement

L'article 5.1 c) du Règlement précise que « *Les données doivent être [...] adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées (minimisation des données).* »

La Cnil a rappelé dans cette décision le principe selon lequel « *l'utilisation d'un dispositif de vidéosurveillance conduisant à placer des salariés sous une surveillance permanente n'apparaît pas justifiée et doit être considérée comme manifestation excessive et disproportionnée au regard de la finalité déclarée* ». Or, la finalité poursuivie par la société de traduction était d'assurer la sécurité des personnes et des biens / documents de l'entreprise.

La collecte de données doit, comme le rappelle la Cnil, être proportionnée à la finalité, de telle sorte que le dispositif mis en place doit être strictement nécessaire à l'objectif poursuivi.

Dans la présente affaire, les agents de la Cnil avaient constaté que la caméra placée dans le bureau des traducteurs était orientée de telle sorte que tous les salariés étaient surveillés de manière continue. Au cours des années 2016-2017, la Cnil avait sollicité de l'entreprise qu'elle modifie ce dispositif, considérant qu'il était ainsi trop attentatoire à la vie privée des salariés.

La société de traduction avait affirmé avoir fait le nécessaire pour se mettre en conformité. Toutefois, au cours du second contrôle en octobre 2018, les agents de la Cnil avaient pu se convaincre de l'absence de conformité du dispositif puisque malgré la pose de ruban adhésif sur la caméra, un salarié au moins était filmé de manière constante. La Cnil a donc pu considérer que les dispositions de l'article 5.1 c) du Règlement n'étaient pas respectées.

Il ressort de cette décision que la proportionnalité du dispositif est appréciée par la Cnil selon les éléments suivants : le nombre de personnels visés, l'emplacement du dispositif de surveillance, son orientation, les périodes de mise en fonctionnement de la caméra, la nature des tâches confiées aux salariés concernés. En outre, il nous semble important de préciser qu'un système permettant la captation du son en parallèle de la captation d'images sera considéré par l'autorité de contrôle comme particulièrement intrusif et sera quasi-systématiquement qualifié de dispositif disproportionné.

Il nous apparaît, en toute hypothèse, que le critère principal réside dans l'orientation de la caméra sur un ou plusieurs salariés, et ce de manière continue puisque, selon la Cnil dans cette décision, le principe en matière de vidéosurveillance est le suivant : « *Si la surveillance de zones sensibles peut être justifiée par des impératifs de sécurité, le placement sous surveillance permanente de salariés, attentatoire à leur vie privée, ne peut toutefois intervenir que dans des circonstances exceptionnelles tenant, par exemple, à la nature de la tâche à accomplir.* »

Cette position de la Cnil renvoie à celle déjà adoptée récemment, dans une décision à la faveur de laquelle, en octobre 2018, elle avait mis en

demeure le directeur d'une école privée d'enseignement supérieur de mettre son système de vidéosurveillance en conformité, puisque les étudiants et salariés faisaient l'objet d'une surveillance généralisée et permanente dans l'établissement. (Cnil, déc. N°MED-2018-041, 8 oct.2018). Doit-on y voir la volonté de l'autorité de contrôle de s'intéresser plus précisément à ces dispositifs ?

Enfin, la Cnil précise ses recommandations quant à la durée de conservation des images issues d'un tel dispositif de vidéosurveillance. En effet, elle considère, si l'on s'en tient aux informations présentes sur son site la conservation des images ne doit pas dépasser un mois. Cependant, le plus souvent, quelques jours suffisent au responsable de traitement pour réaliser les vérifications qui s'imposeraient dans l'hypothèse d'un incident.

Dans la présente affaire, la Cnil a jugé, par une appréciation in concreto de la situation, que les images ne pouvaient être conservées au-delà d'un délai de 15 jours, compte tenu de la finalité du traitement destiné à assurer la sécurité des personnes et des biens. En conséquence, il apparaît nécessaire pour tout responsable de traitement de limiter au maximum la durée de conservation de telles images, sauf justification particulière.

Par ailleurs, il nous semble que cette décision est aussi l'occasion de rappeler que l'usage de tels dispositifs de vidéosurveillance ayant pour finalité de « *surveiller de manière constante l'activité des salariés* », tels que vidéosurveillance portant sur les employés manipulant de l'argent ou encore vidéosurveillance d'un entrepôt stockant des biens de valeur au sein duquel travaillent des manutentionnaires, n'est pas interdit et nécessite la réalisation d'une étude d'impact (Délibération n°2018-327 du 11 octobre 2018). Tel n'était pas le cas dans la présente situation puisque la société avait cantonné le recours au dispositif de surveillance à la sécurité des personnes et des biens. Une étude d'impact sur la vie privée ne s'imposait donc pas en application de l'article 35 du Règlement (UE) 2016/679.

Sur la nécessaire information à délivrer aux salariés en application des articles 12 et 13 du Règlement

L'un des principaux manquements relevés à l'encontre de la société de traduction résidait dans l'absence d'information délivrée aux salariés quant à l'existence de ce dispositif de surveillance dans leur bureau, local non accessible au public. En effet, l'article 12 du Règlement (UE) 2016/679 impose au responsable de traitement de mettre tout en œuvre pour délivrer aux personnes concernées une information claire, précise, transparente, aisément accessible et compréhensible. L'article 13 du Règlement fixe, quant à lui, l'ensemble des mentions d'information à délivrer aux personnes dont les données sont traitées. Par ailleurs, les dispositions du code du travail prévoient qu'aucune information concernant directement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été préalablement porté à sa connaissance (art. L1222-4 C. Trav.). En outre, le comité d'entreprise (Comité social et économique à partir du 1er janvier 2020 – art. L2312-38 C. Trav.) doit avoir été informé et consulté avant la mise en œuvre d'un tel dispositif.

A défaut d'informations valablement communiquées aux intéressés, et de consultation des instances représentatives du personnel, un tel dispositif serait non conforme, donc illégal. Et un licenciement fondé notamment sur des données collectées grâce à un dispositif non-conforme serait susceptible d'être considéré comme sans cause réelle et sérieuse (Soc. 10 janv. 2012, n°10-23.482) (Soc. 3 nov. 2011, n°10-18.036) (Soc. 8 déc. 2009, n°08-17.191), avec toutes les conséquences de droit qui s'y attachent. L'intérêt pour l'employeur de respecter cette obligation d'information n'est donc plus à démontrer.

Dans la présente affaire, aucune information formelle n'avait été délivrée aux salariés, puisque l'entreprise s'était contentée de mettre en place un grand panneau d'affichage à l'entrée des locaux comportant des informations sommaires telles que le nom et le numéro de téléphone

du responsable. Or, les dispositions de l'article 13 du Règlement précité imposent que les informations suivantes soient données aux salariés : finalité du traitement, durée de conservation des données, destinataires des données, identité du responsable de traitement, et modalités d'exercice des droits. Ce qui n'est manifestement pas le cas.

La société en cause a finalement pris la décision en mars 2019, et ce dont elle a pu justifier auprès de la Cnil, de supprimer la caméra présente dans le bureau des salariés, de telle sorte qu'elle n'était plus soumise à l'obligation d'information des salariés.

En toute hypothèse, et ce que n'a pas manqué de relever l'autorité de contrôle, la société n'a jamais cru devoir dispenser à ses salariés aucune information conforme à la réglementation applicable avant le retrait du dispositif, de telle sorte que le manquement aux dispositions des articles 12 et 13 du Règlement est établi.

Sur la personnalisation de la peine prononcée par la Cnil

La Cnil a prononcé une amende de 20 000 € à l'encontre de la TPE, alors que le rapporteur proposait initialement une sanction à hauteur de 75 000 €, eu égard à l'article 83 du Règlement qui précise que les amendes administratives prononcées par les autorités de contrôle doivent être « *effectives, proportionnées et dissuasives* ». La formation restreinte a donc considéré que le quantum de la peine proposé par le rapporteur était disproportionné en application des critères fixés par l'article 83 du Règlement, et notamment des capacités financières de la société, laquelle rencontrait de graves difficultés financières depuis trois ans.

Cependant, les manquements constatés à un dispositif d'une particulière sensibilité, l'absence de collaboration de la société, les réponses en contradiction avec les constats faits par la Cnil à l'occasion des contrôles, la tardiveté des réactions de la société ont justifié qu'une amende administrative soit prononcée à son encontre à hauteur de 20 000 €, et ce, bien qu'elle affiche depuis quelques années un résultat négatif net.

En conséquence, un bon accompagnement en cas de contrôle de la Cnil apparaît nécessaire et indispensable afin de rapidement adopter un comportement adapté, et de pouvoir se montrer réactif quant aux exigences formulées par la Cnil dans ses mises en demeure préalables à une éventuelle procédure de sanction.

En conclusion, et s'il était encore besoin de le rappeler, les systèmes de vidéosurveillance des salariés méritent une attention particulière et doivent respecter un formalisme exigeant pour être mis en œuvre en toute conformité. L'attention des responsables de traitement, quelle que soit leur activité, sera attirée sur l'impérieuse nécessité de se mettre en conformité d'une manière générale vis-à-vis de ses salariés ; puisque la réglementation applicable en matière de données à caractère personnel s'impose également et surtout dans la relation de travail.

Il s'agit d'un premier chantier de conformité à mettre en œuvre, si cela n'était, naturellement, pas déjà fait. La Cnil devrait, dans les prochains mois, se montrer plus intransigente quant au respect et à la mise en œuvre des règles issues du Règlement (UE) 2016/679. En effet, la Cnil a annoncé, par l'intermédiaire de sa Présidente, Madame Marie-Laure Denis, que l'année 2019 marquait l'achèvement de la période de transition accordée aux entreprises depuis le 25 mai 2018.

Elle envisage, ainsi, de renforcer ses contrôles notamment quant à la réalisation d'études d'impact quand elles s'imposent, l'établissement du registre des traitements, la tenue d'un registre des violations, et au respect du droit à la portabilité.

Stéphane BAÏKOFF

Avocat

Kacertis Avocats