

CamÃ©ra de surveillance dans un magasin : Big Brother sous conditions



Mr. Joachim Parmentier

Avocat

j.parmentier@lexing.be

Vous avez peut-être été victime de vols dans votre commerce, ou vous songez à prendre les devants en installant une caméra de surveillance.

CADRE LEGAL

C'est évidemment autorisé, mais en respectant différentes règles :

La loi « caméras »

La « loi caméras » de 2007 réglemente l'usage de la vidéosurveillance afin d'assurer qu'elle n'empiète pas de façon excessive sur la vie privée des citoyens.

Par « caméra », la loi vise « tout système d'observation fixe, fixe temporaire ou mobile dont le but est la surveillance et le contrôle des lieux, et qui, à cet effet, traite des images ». Une définition large, qui couvre aussi bien les caméras « traditionnelles » que les caméras intelligentes.

En 2018, cette loi a été adaptée et modernisée suite à l'adoption du RGPD, comme nous l'avons exposé dans une précédente news.

Une entreprise peut installer des caméras dans deux types de lieu, à savoir :

- Lieu fermé accessible au public : il s'agit par exemple, d'un commerce.
- Lieu fermé non accessible au public : il s'agit par exemple d'une usine ou de bureaux où aucun service public n'est proposé.

Depuis 2018, et dans les deux cas, l'entreprise doit informer les services de police de son système de caméras. Cette déclaration se réalise via un guichet électronique. Si des caméras ont été installées avant 2018 et n'ont pas été déclarées, vous avez jusqu'au 31 décembre 2021 pour vous mettre en règle.

Par ailleurs, un pictogramme règlementaire doit être placé pour informer les personnes qu'elles sont filmées. Des mentions bien spécifiques doivent y être présentes.

Le visionnage des images enregistrées par les caméras de surveillance est très encadré. Il toutefois autorisé de placer, à proximité d'une caméra de surveillance, un écran diffusant en temps réel les images collectées par la caméra de surveillance auprès de laquelle il est installé. Cette pratique, visant à renforcer l'effet dissuasif d'une caméra, est légale depuis le 25 mai 2018, pour autant qu'elle respecte le principe de proportionnalité.

Le RGPD

Puisque les images où figurent des individus identifiables sont des données à caractère personnel, la « loi caméras » et le RGPD doivent fréquemment être appliqués en parallèle. Les principes régissant le traitement des données à caractère personnel doivent être respectés (proportionnalité, prise des mesures de sécurité nécessaires...). Si les travailleurs sont filmés, il faudra être particulièrement attentif, notamment à la base juridique de ce traitement.

Les informations à collecter dans le registre des traitements de données sont par ailleurs plus nombreuses concernant les données traitées par les caméras de surveillance.

A l'égard des travailleurs

Bien souvent, les caméras installées dans les locaux d'une entreprise filment tant les travailleurs que les clients ou visiteurs.

L'employeur a le droit de contrôler ses travailleurs. Il en va ainsi de l'exercice de son autorité, inhérent à la relation de travail nouée entre le travailleur et lui. Néanmoins, cette utilisation doit respecter différentes conditions posées par la CCT n°68. En effet, il est aujourd'hui indiscutable que le travailleur dispose d'un droit au respect à sa vie privée sur son lieu de travail.

De manière synthétique, ces conditions sont les suivantes :

- La surveillance effectuée par caméras doit être réalisée dans un but légitime. Il faut ainsi poursuivre au moins une des finalités tenant à :
 - la sécurité et la santé des travailleurs ;
 - la protection des biens de l'entreprise ;
 - le contrôle du processus de production qui porte tant sur les machines que sur les travailleurs ;

- le contrôle du travail du travailleur.
- Elle doit être proportionnée. Pour évaluer ce critère, il convient de savoir si l'employeur peut atteindre une des finalités citées ci-dessus, d'une autre manière que via le recours aux caméras. Si c'est le cas, il y a des risques que l'usage de caméras soit considéré comme excessif.
- Le contrôle doit être transparent. L'employeur doit communiquer toutes les informations relatives à l'usage des caméras, tant au conseil d'entreprise (au CPPT s'il n'y en a pas) qu'aux travailleurs. A cet effet, l'employeur est tenu d'adapter le règlement de travail. Il doit également en informer le travailleur individuellement lors de la conclusion de l'avenant au contrat de travail, relatif à la protection des données.

SANCTIONS DE L'AUTORITE DE PROTECTION DES DONNEES

Si ces règles ne sont pas respectées, l'entreprise peut se voir infliger des sanctions par l'Autorité de protection des données.

En 2019, le sujet des caméras de surveillance était le 4ème sujet le plus fréquent dans les demandes d'information adressées à l'Autorité.

En outre, ce « gendarme de la protection des données » est de plus en plus actif en la matière. Quatre décisions ont déjà sanctionné le non-respect de la loi caméras. A titre d'illustration, le 20 avril 2020, l'Autorité a adressé une réprimande à un magasin qui n'avait pas déclaré ses caméras, ni apposé de pictogramme, ni établi un registre complet de ses activités de traitement.

Notre conseil :

Une entreprise a le droit d'installer des caméras dans ses locaux dans un but de sécurité ou de contrôler ses travailleurs.

Néanmoins, elle doit respecter de nombreuses conditions, tant formelles (déclaration, pictogramme, validation annuelle) que par rapport au respect de la vie privée (proportionnalité, transparence).

Ces conditions sont clairsemées dans au moins trois corps de règles que sont la loi caméras, le RGPD et la CCT n° 68, ce qui complique la chose.

Pour plus d'éclaircissements face à ces exigences multiples, un petit déjeuner earlegal consacré à ce sujet est organisé par Larcier et Lexing les 26 février et 4 mars 2021.

N'hésitez pas à vous y inscrire pour, notamment, rencontrer notre équipe de spécialistes, qui se tient à votre disposition.