

Faculté de droit et de criminologie

Analyse de l'effectivité du cadre juridique encadrant la surveillance par caméra des travailleurs sur leur lieu de travail

Auteur : UGHI Louca
Promotrice : LAMINE Auriane
Année académique 2022-2023
Master [120] en droit, à finalité spécialisée: Droit de l'entreprise

Remerciements

Je tiens à remercier toutes les personnes qui m'ont aidé lors de la rédaction de ce mémoire.

Mes premiers remerciements s'adressent à ma promotrice, Madame Auriane Lamine, pour sa patience, sa disponibilité et surtout ses judicieux conseils, qui ont contribué à alimenter ma réflexion.

Je souhaite également adresser mes plus sincères remerciements au corps professoral et administratif de l'UCL, pour la richesse et la qualité de leur enseignement.

J'aimerais également remercier toutes les personnes ayant accepté de prendre part à ce mémoire en m'accordant du temps pour répondre à mon questionnaire. Sans eux, ce mémoire ne serait pas abouti comme il l'est aujourd'hui et aurait manqué cruellement de pratique.

Un grand merci à ma mère et mon père, pour leur amour, leurs conseils ainsi que leur soutien inconditionnel, à la fois moral et économique, qui m'a permis de réaliser les études que je voulais et par conséquent ce mémoire.

En plus de ma famille, j'aimerais remercier tous mes proches qui m'ont toujours soutenu dans ce choix d'études et qui ont porté un réel intérêt à celles-ci, ainsi qu'à ce mémoire qui clôture la fin d'une belle aventure.

Table des matières

INTRODUCTION.....	1
PARTIE I : MISE EN CONTEXTE	3
CHAPITRE 1 : LE CONTEXTE DE L'ÉVOLUTION TECHNOLOGIQUE.....	3
CHAPITRE 2 : LES DIFFÉRENTS ENJEUX JURIDIQUES	5
CHAPITRE 3 : LA NOTION D'EFFECTIVITÉ DU DROIT	7
PARTIE II : ANALYSE DU CADRE JURIDIQUE.....	10
CHAPITRE 1 : LES DIFFÉRENTS TEXTES DE DROIT ENCADRANT L'USAGE DES CAMÉRAS.....	10
<i>Section 1 : La Convention européenne des droits de l'homme.....</i>	<i>10</i>
<i>Section 2 : La Constitution belge</i>	<i>16</i>
<i>Section 3 : La Convention collective de travail n°68.....</i>	<i>17</i>
<i>Section 4 : La Loi caméra.....</i>	<i>26</i>
<i>Section 5 : Le Règlement général sur la protection des données</i>	<i>27</i>
CHAPITRE 2 : LA JURISPRUDENCE BELGE	32
<i>Section 1 : Conséquences du non-respect de la CCT 68.....</i>	<i>32</i>
<i>Section 2 : Application de la jurisprudence Antigone à une violation de la CCT 68.....</i>	<i>32</i>
CHAPITRE 3 : ÉLABORATION DES SOUS-QUESTIONS DE RECHERCHE	36
PARTIE III : ÉTUDE DE TERRAIN QUANTITATIVE	40
CHAPITRE 1 : EXPLICATION DES CHOIX MÉTHODOLOGIQUES.....	40
<i>Section 1 : Introduction</i>	<i>40</i>
<i>Section 2 : Élaboration du questionnaire</i>	<i>40</i>
<i>Section 3 : Déroulement de la récolte de réponses</i>	<i>42</i>
CHAPITRE 2 : ANALYSE DES RÉPONSES OBTENUES	43
<i>Section 1 : Déterminants sociaux</i>	<i>43</i>
<i>Section 2 : Constats spécifiques</i>	<i>46</i>
CHAPITRE 3 : DISCUSSION ET INTERPRÉTATION DES RÉPONSES OBTENUES.....	59
LIMITES ET PERSPECTIVES	64
CHAPITRE 1 : LIMITES DE CE MÉMOIRE	64
CHAPITRE 2 : PERSPECTIVES POUR DE FUTURES RECHERCHES	64
CONCLUSION	66
BIBLIOGRAPHIE.....	70
ANNEXES	76

Introduction

Les caméras de surveillance deviennent de plus en plus répandues dans les entreprises et cela amène toute une série de questions et de préoccupations. L'enjeu principal étant de garantir le droit au respect de la vie privée des travailleurs exposés à ces caméras. Des textes de loi sont donc entrés en vigueur afin de protéger la vie privée des travailleurs.

Au sein de ce mémoire, il a été décidé d'analyser l'effectivité de l'ensemble du droit encadrant l'usage des caméras de surveillance sur le lieu de travail. L'analyse du cadre juridique s'effectuera donc, avec comme grille d'analyse, une notion assez large de l'effectivité, que nous décrirons au sein de la première partie. Cet angle d'analyse nous semble pertinent car assez peu abordé dans les articles et ouvrages déjà publiés. Se positionner du point de vue de l'effectivité nous permettra donc d'obtenir une analyse différente de ce qui a déjà été effectué dans le passé.

De plus, contrairement à la plupart des mémoires en droit, l'analyse de l'effectivité passera par une étude de terrain. Ainsi, nous pourrons observer certains effets et conséquences de la législation dans la pratique, et ainsi obtenir une analyse plus riche que si nous avions simplement analysé la jurisprudence, la loi et la doctrine ayant été publiées sur le sujet.

Dans la première partie de ce mémoire, nous parcourons et analyserons tous les textes de lois qui encadrent l'utilisation des caméras sur le lieu de travail. Nous parcourons donc la législation belge, en nous attardant spécifiquement sur le régime de la convention collective de travail relative à cette thématique (n° 68). Nous analyserons également les obligations supplémentaires que le règlement européen sur la protection des données a créé (RGPD). La Convention européenne des droits de l'homme, et plus particulièrement son impact sur la question de la surveillance des travailleurs sera aussi appréhendé dans cette partie.

Ensuite, nous parcourons la jurisprudence belge prononcée dans certains cas de non-respect de la convention collective n°68. Ce sera l'occasion d'observer les conséquences du non-respect de cette convention collective dans la pratique. Dans ce cadre, nous reviendrons sur la fameuse jurisprudence « *Antigone* » dans le cadre d'un procès civil et plus globalement sur le débat concernant l'acceptation d'une preuve irrégulière.

Nous terminerons la première partie de notre mémoire par poser plusieurs questions. Ces questions nous seront très utiles afin de baliser notre étude de terrain, ainsi que les questions que nous poserons. Ces « sous-questions de recherche » auront toutes pour objectif d'analyser un pan de l'effectivité du cadre juridique réglementant l'usage des caméras de surveillance sur le lieu de travail. Que ce soit le respect de la législation dans la pratique, les problèmes rencontrés, les voies de recours ouvertes aux travailleurs, ...

La deuxième partie de notre mémoire sera consacrée à une étude de terrain ainsi qu'à l'analyse des résultats obtenus et leur interprétation. L'objectif de l'étude sera de répondre aux différentes questions que nous nous sommes posées dans la précédente partie.

Une fois la méthodologie de notre étude expliquée dans le premier chapitre, nous entrerons dans l'analyse des résultats. Ce sera l'occasion de revenir sur les réponses obtenues et les mettre sous une forme lisible et compréhensible pour tout lecteur. Ce chapitre reviendra sur les réponses obtenues pour chaque question posée. Il sera aussi question dans ce chapitre d'essayer d'interpréter les réponses obtenues lorsque cela s'avère pertinent.

Puis, dans la partie « discussion », nous mettrons en lien les différents résultats obtenus par l'étude de terrain avec les questions de recherche que nous nous sommes posées. Nous tenterons de répondre à ces questions une par une en justifiant nos réponses à l'aide des données recueillies et analysées.

Enfin, nous énumérerons quelques limites de ce mémoire, ainsi que certaines perspectives concernant de futures recherches ou modifications de la loi. Nous terminerons ce travail de manière classique, par une conclusion résumant les différents points principaux abordés, en revenant sur l'ensemble des résultats obtenus.

Partie I : Mise en contexte

Chapitre 1 : Le contexte de l'évolution technologique

Le monde dans lequel nous vivons ne cesse d'évoluer au rythme de nos découvertes et de nos avancées technologiques. Nous vivons dans une société qui change très rapidement et où le numérique prend une place de plus en plus importante. La limite entre notre vie publique et privée s'amenuise et notre droit à la vie privée est constamment remis en question.

Avec l'arrivée de toutes ces nouvelles technologies, la surveillance des travailleurs n'a jamais été aussi accessible. Cette forme de surveillance est de plus en plus électronique. Ce ne sont plus des contremaîtres, des vigiles ou des cadres qui contrôlent directement le travail de l'employé mais bien des outils technologiques comme des badges électroniques, des caméras de vidéosurveillance, des algorithmes, ...¹ Ces technologies semblent être de plus en plus intrusives². En outre, la surveillance peut être très complexe tant il existe différentes façons de surveiller les travailleurs à l'heure actuelle, que ce soit via les mails, la surveillance de leur écran d'ordinateur, la géolocalisation, leur téléphone, la vidéo-surveillance, ...

Afin de continuer à garantir les droits fondamentaux des travailleurs, il est nécessaire d'établir des limites à la surveillance de l'employé. Il y a peu, nous ne connaissions rien aux dérives d'Internet et du big data. Nous savons maintenant que sur Internet, rien ne s'efface. Il existe de nombreuses menaces qui émergent avec cette évolution technologique, comme le fait que la plupart des employés sont inconscients des dangers que l'usage de nouvelles technologies implique. De plus, il y a également un « *effet génération* »³, les représentants des travailleurs n'ont pas cette culture informatique et ne sont pas tous au courant des nombreux enjeux et problématiques que ces technologies suscitent. Ces mêmes représentants préféreront la plupart du temps défendre des mesures concrètes, qui impacteront directement les employés, comme la rémunération, le temps de travail, la sécurité, ... Ces types de revendications peuvent parfois cacher des revendications tout aussi légitimes, mais sans impact direct sur l'employé comme le traitement des données récoltées par l'employeur, l'utilisation de ces données, le respect de la vie privée, ...

¹ H. BOUCHET, La surveillance numérique au travail. *Hermès, La Revue*, 53(1), 2009, pp. 85- 90.

² D. PEYRAT-GUILLARD, Le respect de la vie privée des salariés : Quels enjeux pour les entreprises et les organisations syndicales ? *Revue française de gestion*, 224(5), 2012, pp. 153- 172.

³ H. BOUCHET, La surveillance numérique au travail. *Hermès, La Revue*, 53(1), 2009, p. 87.

Dans ce travail, il a été décidé de se concentrer sur un mode de surveillance particulièrement présent dans les entreprises, les caméras de vidéosurveillance. Ce mode de surveillance est très récent puisqu'il a émergé aux alentours des années 60-70. À ses débuts, la surveillance par caméra était très onéreuse et pas aussi utile qu'à l'heure actuelle. Cependant, avec l'explosion technologique que nous avons connu ces dernières années, les caméras de surveillance sont devenues très bon marché, facilement utilisables⁴ et elles peuvent stocker une quantité énorme de données.

Il existe un grand nombre de types différents de caméras de surveillance, comme les caméras « IP »⁵, sans fil, filaires, extérieures, intérieures, infrarouges, motorisées, en wifi, les mini-caméras, ... Aujourd'hui, certaines caméras sont dites « intelligentes » et peuvent reconnaître des visages, bientôt même des émotions⁶. D'autres encore peuvent vérifier les vêtements portés par les travailleurs afin de vérifier qu'ils portent bien leurs habits de travail. C'était le cas lors de tests effectués par Infrabel : l'entreprise a installé des caméras capables de détecter si les travailleurs portaient bien leurs gants et leur casque. Dans le cas où ils ne portaient pas ces différents accessoires, la machine utilisée s'éteignait automatiquement⁷.

Ces dernières années, nous avons donc eu l'occasion de voir fleurir dans tout type d'entreprise l'usage de caméras de surveillance afin de surveiller bon nombre d'aspects. Que ce soit pour mesurer la productivité des salariés, pour assurer leur sécurité, pour empêcher les vols, ... Les employeurs ont trouvé de nombreuses raisons d'installer des caméras de surveillance sur le lieu de travail. Par ailleurs, la baisse du prix des caméras de surveillance ces derniers temps rend beaucoup plus abordable l'installation de tels mécanismes de surveillance.

⁴ M. HEUMANN, L. CASSAK, E. KANG, et T. TWITCHELL, « Privacy and surveillance: Public attitudes on cameras on the street, in the home, and in the workplace », *Rutgers Journal of Law & Public Policy*, 14(1), 2016, pp. 37-83.

⁵ Aussi appelé « caméra réseau » ou « caméra web », cela correspond à un type de caméra pouvant transmettre des informations via Internet. Il est donc possible de consulter les images depuis n'importe où avec une connexion internet et un smartphone ou un ordinateur.

⁶ G. TONGUC et B. O. OZKARA, « Automatic recognition of student emotions from facial expressions during a lecture », *Computers & Education*, 148, 2020.

⁷ X, « Drones tegen dieven, camera's tegen ongevallen », *De Standaard*, 7 août 2019, disponible sur https://www.standaard.be/cnt/dmf20190806_04548019.

Chapitre 2 : Les différents enjeux juridiques

Cette évolution concernant les pratiques de surveillance amène une multitude de nouvelles questions et d'enjeux. Il est donc important d'aborder certains de ces enjeux et certaines problématiques qui se posent à la suite de la surveillance par caméra, d'un point de vue juridique.

Tout d'abord, il convient de faire remarquer que la surveillance du travailleur n'est pas toujours négative. Certaines entreprises font usage de ce genre de technologies de manière à ce que les travailleurs acceptent et, dans certains cas, soient même contents de la surveillance. On pense ici aux caméras qui garantissent la sécurité des travailleurs en empêchant les délits comme les vols ou les braquages. Au-delà de ces cas, certains types de surveillance, utilisés intelligemment, garantissent un traitement plus égalitaire entre les travailleurs et peuvent permettre à ceux qui effectuent une plus grande quantité de travail, ou bien un travail de meilleure qualité, de se démarquer plus facilement des autres⁸. Pour l'employeur, l'usage des caméras peut participer à garantir les biens de l'entreprise et assurer le bon fonctionnement de l'organisation.

Malgré ces côtés positifs de la surveillance, il convient de garder à l'esprit qu'au sein d'un contrat de travail, il existe un rapport asymétrique entre le travailleur et son employeur⁹. L'employeur a un certain pouvoir ainsi que certaines prérogatives sur le travailleur.

Dès la phase précontractuelle, l'employeur peut dicter ses conditions d'embauche, et a le choix de refuser le travailleur sans impact notable sur le fonctionnement de son entreprise. Alors que, pour le travailleur, son travail est très important car il constitue sans doute sa seule source de revenu ou, à tout le moins, son revenu principal.

Ce régime asymétrique continue à s'opérer également durant l'exécution du contrat de travail par le lien de subordination qui existe entre le travailleur et son employeur¹⁰. Cette autorité de

⁸ L. UGHI, Analyse des outils de contrôle électronique sur le lieu de travail ainsi que des stratégies de résistances des travailleurs, mémoire, Université Catholique de Louvain, 2022.

⁹ H. BOUCHET, La surveillance numérique au travail. *Hermès, La Revue*, 53(1), 2009, p. 87.

¹⁰ Sur cette question, voir M. WESTRADE et S. GILSON (dir.), Subordination et parasubordination. La place de la subordination juridique et de la dépendance économique dans la relation de travail, Limal, Anthemis, 2017.

l'employeur se traduit par un pouvoir de direction, mais aussi un pouvoir de surveillance¹¹. Le travailleur doit, dans une certaine limite, faire ce que lui dit son patron et peut se faire licencier s'il ne le fait pas. Dans certains cas, l'employé pourrait donc se laisser surveiller abusivement et ne rien dire pour ne pas se faire remarquer¹². Peu importe à quel moment de la relation nous nous situons, l'employé aura tendance à être plus docile envers son employeur en raison de ce lien de subordination et ce rapport asymétrique qui existent entre eux. L'employé pourrait donc avoir tendance à moins réagir face aux potentiels abus de surveillance que quelqu'un qui n'aurait pas ce lien de subordination. Il est donc très important d'encadrer activement le pouvoir de surveillance dont l'employeur dispose afin de ne pas avoir d'abus.

La surveillance de l'employé par l'employeur peut également porter atteinte aux droits fondamentaux de l'employé, et en particulier au droit au respect de sa vie privée. Ce droit est généralement défini comme comprenant trois prérogatives qui sont (i) le droit à la protection des données personnelles, (ii) le droit de communiquer sans être dérangé et (iii) le droit à l'intégrité physique, psychologique et à l'autodétermination¹³. Comme nous le verrons, le salarié ne perd pas son droit à la vie privée à partir de la conclusion de son contrat de travail, mais une relation de travail implique qu'il accepte un certain nombre de restrictions liées au droit de direction et de surveillance de son employeur. Il faudra donc trouver le bon équilibre entre le respect de la vie privée du travailleur et les besoins de l'entreprise.

Une autre problématique qui découle du droit au respect de la vie privée est la question de la conservation des données et des films enregistrés par les caméras. En effet, antérieurement, les bandes filmées par les caméras ne pouvaient pas être sauvegardées et devaient être visionnées en temps réel. Ensuite, sont arrivés les enregistrements des caméras qui prenaient beaucoup de place de stockage et ne permettaient la conservation que d'une petite quantité de données. Cependant, grâce à l'évolution technologique récente, il est extrêmement facile, et peu coûteux, de garder des quantités faramineuses de données et d'heures d'enregistrement vidéo. Avec cette conservation de données plus simple, des problèmes peuvent se poser, comme les utilisations que l'employeur va pouvoir en faire.

¹¹ S. GILSON, Z. TRUSGNACH et H. ZIELONKA, « Souriez, vous êtes filmés ! Quelques propos sur la surveillance par caméras des travailleurs dans l'entreprise », *Pli juridique*, n°47, 2019, p. 25.

¹² H. BOUCHET, *op. cit.*, p. 87.

¹³ I. VERREYET *et al.*, *Bedrijfswagens in het recht*, 2ème édition, Bruxelles, Intersentia, 2012, p. 174.

C'est pour ces raisons que la législation, principalement *via* la concertation sociale, a évolué afin de tenter de concilier tous ces différents aspects et ainsi trouver l'équilibre entre les besoins de l'entreprise et le droit au respect de la vie privée du travailleur. Comme nous le verrons, le principal outil utilisé en ce sens est une convention collective de travail rendue obligatoire par un arrêté royal. Il convient donc de déterminer si cet outil est véritablement efficace et s'il permet réellement de trouver l'équilibre entre les besoins de l'entreprise et le droit au respect de la vie privée du travailleur.

Chapitre 3 : La notion d'effectivité du droit

Afin d'analyser l'effectivité des règles qui nous intéressent, il est indispensable de bien comprendre tous les termes utilisés. C'est pourquoi nous allons nous attarder, au travers de ce chapitre, à définir la notion d'effectivité du droit. Déterminer ce qui rentre dans le champ de notre définition de l'effectivité du droit entourant les caméras de surveillance sur le lieu de travail nous permettra de baliser ce mémoire.

Le terme « *effectivité* » n'est pas énormément utilisé en règle générale, c'est pourquoi il semble indispensable d'expliquer ce que nous entendons par ce celui-ci tout au long de ce travail. Même dans le domaine juridique, ce terme n'est pas fréquemment mobilisé et ne constitue pas une catégorie juridique, ni un mot habituellement utilisé par les juristes. Il existe une petite exception, en droit international, où la notion d'effectivité est appliquée pour définir le caractère d'une situation qui existe en fait. Cependant, nous n'aborderons pas ce cas plus en profondeur, car ce n'est pas en ce sens que cette notion sera utilisée dans ce travail.

Si l'effectivité intéresse peu les juristes, c'est en partie puisque la tâche d'un juriste n'est pas de mesurer l'effectivité des règles de droit, mais plutôt la systématisation de ces dernières ainsi que l'interprétation et l'application de normes générales et abstraites à des cas d'espèce¹⁴.

Traditionnellement, l'ineffectivité du droit renvoie à l'idée qu'il n'est pas appliqué par l'autorité compétente et/ou par le juge compétent pour sanctionner ses violations. Selon cette vision, l'effectivité d'une norme repose donc, soit sur le respect de celle-ci, soit sur la sanction à l'encontre de ceux qui ne la respectent pas. C'est ainsi que certains dictionnaires juridiques définissent l'effectivité comme le « *caractère d'une règle de droit qui est appliquée*

¹⁴ V. DEMERS, *Le contrôle des fumeurs : Une étude d'effectivité du droit*, Montréal, Thémis, 1996, p. 7.

réellement »¹⁵. En ce sens, dire qu'une norme est effective, c'est dire qu'elle est appliquée dans les faits. C'est-à-dire qu'elle est, soit observée par ses destinataires, soit appliquée dans des cas concrets par l'ordre juridique comme les tribunaux. Dans le sens dominant, l'effectivité est donc liée à la fois au comportement des sujets, qui se conforment à la règle, et à la survenance du mécanisme sanctionnateur¹⁶.

Cette définition de l'effectivité semble toutefois très restrictive et ne retient qu'une conception nécessairement impérative et répressive du droit¹⁷. Une telle définition revient à partir du postulat que toute norme de droit peut être soit violée, soit respectée. Cependant, ce serait nier l'existence des lois dites supplétives et dont leur applicabilité dépend directement de la volonté de ceux à qui elles sont destinées. Affirmer qu'une règle supplétive est effective si elle est respectée n'a pas de sens. Ces lois, quand bien même inappliquées, restent disponibles aux convenances et c'est cette disponibilité qui fonde leur utilité essentielle.

De plus, une telle définition de l'effectivité donne un poids prépondérant aux mécanismes de sanctions. La sanction paraît être le plus sûr moyen d'assurer le respect de la règle et la garantie de son effectivité. Il existe pourtant de nombreuses normes juridiques dépourvues de sanctions, et avancer que ces dernières sont ineffectives lorsqu'elles ne sont pas sanctionnées n'a pas de sens. Même si la sanction est un mécanisme utile afin de faire respecter la norme, son influence doit tout de même être relativisée. De nombreuses études empiriques de criminologie et de sociologie pénale n'attribuent qu'un rôle négligeable à l'augmentation des peines au niveau de l'application de certaines normes juridiques¹⁸.

Pour la réalisation de ce travail universitaire, il a donc été décidé d'adopter une notion plus large de ce qu'est l'effectivité. La définition de l'effectivité s'étendra ainsi, plus généralement, à l'étude de tous les effets de la norme juridique. Ce qui regroupera non seulement la peur de la sanction, mais aussi, par exemple, le respect de la norme car les individus la considèrent comme juste ou légitime. Cette définition ne se borne pas aux effets visibles du droit, mais inclut les effets « *symboliques* », tant juridiques que non juridiques¹⁹. L'effectivité ne se limite

¹⁵ H. REID, *Dictionnaire de droit québécois et canadien*, 2e éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 1996, p. 209 ; G. CORNU, *Vocabulaire juridique*, 6e éd., Paris, PUF, 2004, p. 339.

¹⁶ J.-F. PERRIN, « L'effectivité de l'ordonnance du 10 mars 1975 », *Le port obligatoire de la ceinture de sécurité*, CETEL, Université de Genève, 1977, p. 40.

¹⁷ Y. LEROY, « La notion d'effectivité du droit », *Droit et société*, n° 79, 2011, p. 718.

¹⁸ Y. LEROY, *op. cit.*, p. 723.

¹⁹ Y. LEROY, *op. cit.*, p. 726.

donc pas aux effets voulus par le législateur dans la mesure où la norme est susceptible de se faire interpréter de différentes manières. Toutefois, même si les effets non désirés sont admis dans cette définition de l'effectivité, elle exclut les effets pervers, qui sont les effets indésirables, parasites, incompatibles avec la finalité de la règle. Ces effets ne peuvent rentrer dans la notion d'effectivité, car ils videraient de toute substance la notion d'ineffectivité, ce qui mènerait à une désintégration de la notion même d'effectivité.

La définition qui correspond le mieux à notre vision est celle de Yann Leroy : « *L'effectivité vise, dès lors, tout à la fois les effets concrets ou symboliques, les effets juridiques, économiques, sociaux ou de quelque autre nature, les effets désirés ou non voulus, prévus ou non intentionnels, immédiats ou différés, à la seule condition qu'ils n'entrent pas en contradiction avec les finalités des règles de droit évaluées.* »²⁰. Cette définition assez large va nous permettre d'appréhender la question de l'effectivité sous de nombreux angles et ainsi nous permettre de tester différentes sous-questions de recherches sans trop nous limiter.

²⁰ Y. LEROY, *op. cit.*, p. 731.

Partie II : Analyse du cadre juridique

Chapitre 1 : Les différents textes de droit encadrant l'usage des caméras

Afin d'analyser l'effectivité du cadre juridique en vigueur, il est impératif de bien décrire celui-ci. Nous nous attèlerons donc, à travers ce chapitre, à dépeindre l'ensemble des sources de droit encadrant la surveillance par caméra sur le lieu de travail. Pour ce faire, nous étudierons le droit international, européen et belge. Une fois le cadre juridique posé et, afin d'analyser son effectivité, nous énoncerons certaines sous-questions de recherches auxquelles nous tenterons de répondre à travers l'étude de terrain qui sera réalisée dans le chapitre suivant.

Section 1 : La Convention européenne des droits de l'homme

§1. Contexte

La Convention européenne des droits de l'homme²¹ (« CEDH ») est un accord international conclu entre 47 pays consacrant de nombreux droits fondamentaux aux individus vivant dans les pays signataires. Par la signature de cette convention, les pays s'engagent à faire respecter tous les droits repris dans la CEDH.

Lorsqu'une personne, physique ou morale, estime qu'un droit fondamental consacré par la CEDH n'a pas été respecté, cette personne pourra, après avoir épuisé toutes les juridictions nationales, porter une plainte auprès de la Cour européenne des droits de l'homme (« Cour EDH ») envers l'État qui a violé son droit.

§2. Définition du droit à la vie privée et familiale

La CEDH consacre le droit à la vie privée et familiale, ainsi que le droit au respect des correspondances en son article 8.

« Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance. »²²

²¹ Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (« CEDH »), signée à Rome le 4 novembre 1950.

²² Article 8 CEDH.

Le droit au respect de la vie privée et familiale inclut la protection de l'intimité et de la dignité des individus, ainsi que le droit de choisir comment et avec qui partager sa vie privée. Le droit au respect des correspondances et des communications couvre toutes les formes de communication, y compris les lettres, les emails, les appels téléphoniques et les messages texte. Il convient donc d'interpréter le champ d'application de cet article de manière assez large.

La Cour EDH a rappelé à de nombreuses reprises qu'il n'existait pas de définition exhaustive de la « *vie privée* ». Dès lors, la jurisprudence de la Cour EDH a été cruciale pour établir les limites de l'application de l'article 8 de la CEDH et a permis de préciser le sens et l'étendue de cette notion, qui ne cesse d'évoluer au fil du temps et des changements sociétaux et technologiques²³. Par exemple, l'article 8 protège également la vie familiale des citoyens, ce qui englobe le droit de reconnaissance des mariages de même sexe²⁴, le droit de garder un contact entre un parent et son enfant²⁵, ...

La Cour EDH a également précisé de nombreuses obligations pour les États signataires. Elle a notamment spécifié que l'État devait avoir une base légale pour justifier l'usage de technologie de localisation par les autorités²⁶, mais aussi justifier l'interception des communications téléphoniques privées par l'État²⁷.

De plus, l'article 8 de la CEDH a un effet direct devant les juridictions belges²⁸. Il peut donc être invoqué devant les juges et tribunaux belges à l'encontre de particuliers²⁹. C'est pour cette raison qu'il est important d'aborder cet article et sa jurisprudence au sein de ce mémoire.

En ce qui concerne la thématique des caméras de surveillance, il convient d'observer que le droit au respect de la vie privée s'étend à la protection des données personnelles visuelles et qu'il comprend, dans une certaine mesure, le droit à l'image³⁰.

²³ Cour européenne des droits de l'Homme, « Guide sur l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme – Droit au respect de la vie privée et familiale », 30 avril 2020.

²⁴ Cour eur. D.H., arrêt *Schalk and Kopf c. Autriche*, 24 juin 2010.

²⁵ Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Neulinger et Shuruk c. Suisse*, 6 juillet 2010.

²⁶ Cour eur. D.H., arrêt *Szabo et Vissy c. Hongrie*, 6 juin 2016.

²⁷ Cour eur. D.H., arrêt *Klass c. Allemagne*, 6 septembre 1978.

²⁸ Cass., 10 mai 1985, Pas., 1985, I, p. 112.

²⁹ S. GILSON, Z. TRUSGNACH et H. ZIELONKA, *op. cit.*, p. 26.

³⁰ P. DE HERT, O. DE SCHUTTER et B. SMEESTERS, « A propos de la convention collective du travail n° 68 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméras sur le lieu de travail », *Journaux des tribunaux du travail*, n° 785, 2001, p. 10.

Comme nous venons de le voir, l'article 8 couvre une grande quantité de situations diverses et variées. Nous allons par ailleurs voir qu'il est applicable à la surveillance sur le lieu de travail.

§3. Application de l'article 8 sur le lieu de travail

La Cour EDH a depuis longtemps admis l'application du concept de « *vie privée* » dans le cadre des activités professionnelles. La Cour l'avait tout d'abord admis en 1992 dans son arrêt *Niemietz*³¹. Puis, elle a précisé que la notion de « *vie privée* » du travailleur pouvait s'appliquer dans le cadre des services de messageries instantanées de l'entreprise³², des emails professionnels, des connexions à Internet sur l'ordinateur professionnel³³, de l'utilisation du disque dur professionnel³⁴ et, comme nous l'analyserons en profondeur par après, de la surveillance par caméra sur le lieu de travail³⁵.

Nous allons maintenant voir plus en profondeur les arrêts de la CEDH les plus pertinents dans le cadre de notre problématique des caméras de surveillance sur le lieu de travail.

§4. Arrêt *Bărbulescu c. Roumanie*

L'arrêt *Bărbulescu contre Roumanie*³⁶ de la Grande Chambre du 7 septembre 2017 n'aborde pas la question de la vidéosurveillance mais celle, plus large, de la surveillance du travailleur, à son insu, par des moyens technologiques.

En l'espèce, un employeur avait accès à toutes les communications de son travailleur qui passait par sa messagerie professionnelle, sans que l'employé soit au courant. Dans cet arrêt, la Cour EDH va rappeler que la notion de vie privée de l'article 8 de la CEDH peut englober la sphère professionnelle³⁷. La Cour va ensuite développer une méthodologie inédite pour apprécier le caractère admissible ou non de l'ingérence³⁸.

³¹ Cour eur. D.H., arrêt *Niemietz c. Allemagne*, 16 décembre 1992.

³² Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Barbulescu c. Roumanie*, 5 septembre 2017.

³³ Cour eur. D.H., arrêt *Copland c. Royaume-Uni*, 3 avril 2007.

³⁴ Cour eur. D.H., arrêt *Libert c. France*, 22 février 2018.

³⁵ Cour eur. D.H., arrêt *Köpke c. Allemagne*, 5 octobre 2010 ; Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Lopez Ribalda*, 17 octobre 2019.

³⁶ Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Barbulescu c. Roumanie*, 5 septembre 2017.

³⁷ F. GOSSELIN, « Le licenciement fondé sur les courriels du travailleur – L'arrêt *Barbulescu c. Roumanie* du 5 septembre 2017 et son impact pour le secteur privé, mais aussi pour le secteur public », *J.T.*, 2018/7, n° 6719, p. 128.

³⁸ K. ROSIER, « Contrôle des communications électroniques du travailleur : l'affaire *Bărbulescu* revue et corrigée par la Grande chambre de la Cour européenne des droits de l'homme », *Bulletin juridique et social*, 2017/2, p. 4.

Elle va vérifier si différents critères ont été respectés lors de la surveillance. Ces facteurs sont³⁹ :

- L'information fournie préalablement à l'employé concernant la surveillance ;
- L'étendue de la surveillance et son degré d'intrusion dans la vie privée du travailleur, notamment les limitations dans le temps etc ... ;
- La légitimité des motifs avancés par l'employeur ;
- La possibilité de mettre en place un système moins intrusif qui aurait permis d'atteindre le même but ;
- Les conséquences de la surveillance pour l'employé et la manière dont les informations issues de la surveillance ont été utilisées ;
- Les garanties offertes à l'employé pour, notamment, permettre d'empêcher que l'employeur n'ait accès au contenu même des informations en cause sans que l'employé n'ait été préalablement averti d'une telle éventualité.

La Cour conclura, via l'analyse de ces critères, à la violation de l'article 8 de la CEDH. Dans cet arrêt, la Cour EDH élabore donc une grille d'analyse pour vérifier si une surveillance du travailleur par l'employeur viole, ou non, le droit au respect de sa vie privée.

§5. Arrêt Köpke c. Allemagne

Dans le cadre de l'arrêt *Köpke c. Allemagne*⁴⁰, la Cour a dû se prononcer sur un enregistrement vidéo effectué sans avertir la travailleuse. En l'espèce, Mme Köpke travaillait comme caissière dans un supermarché et fut licenciée sans préavis pour vol, à la suite d'une mesure de surveillance vidéo secrète mise en œuvre par son employeur. Elle a contesté en vain son licenciement devant les juridictions nationales, et son recours constitutionnel fut rejeté⁴¹. La requérante a donc intenté une action en justice devant la Cour EDH, invoquant la violation de son droit à la vie privée, protégé par l'article 8 de la CEDH.

La Cour EDH a déclaré la demande irrecevable et a déclaré que les autorités internes avaient ménagé un juste équilibre entre le droit au respect de la vie privée de l'employée, l'intérêt pour son employeur de protéger son droit au respect de ses biens et l'intérêt public d'une bonne administration de la justice.

³⁹ Arrêt *Barbulescu c. Roumanie*, §121.

⁴⁰ Cour eur. D.H., arrêt *Köpke c. Allemagne*, 5 octobre 2010.

⁴¹ Cour européenne des droits de l'homme, Note d'information sur la jurisprudence de la Cour 134, octobre 2010.

La Cour EDH a notamment mis en avant le fait que la mesure litigieuse avait été limitée dans le temps (seulement deux semaines), n'avait concerné qu'une zone accessible au public, que les éléments vidéo obtenus avaient été traités par un nombre limité de personnes, et qu'ils n'avaient été utilisés que dans le cadre du licenciement de la requérante et de la procédure devant les juridictions du travail⁴². Cet arrêt confirme donc que la vidéosurveillance secrète par caméra ne viole pas *ipso facto* l'article 8 de la CEDH.

§6. Arrêt *Antović et Mirković c. Monténégro*

Dans cette affaire⁴³, deux enseignants ont invoqué une violation de leur vie privée ainsi que de l'article 8 de la CEDH car ils soutenaient que la surveillance par caméra sur leur lieu de travail était illégale et qu'il n'y avait aucun contrôle des données collectées. Les juridictions nationales avaient rejeté leur demande en justifiant que les amphithéâtres dans lesquels ils enseignaient étaient considérés comme des espaces publics.

La Cour EDH a considéré qu'il y avait bel et bien une violation de l'article 8 de la CEDH, car la surveillance par vidéo n'était pas autorisée par la loi du pays. La Cour a écarté l'objection d'irrecevabilité soulevée par le Gouvernement qui soutenait qu'il n'y avait pas de question de vie privée étant donné que la zone sous surveillance était un lieu de travail ouvert au public.

Sur le fond, la Cour a ensuite statué que la surveillance vidéo constituait une ingérence dans l'exercice du droit à la vie privée des requérants et que les preuves démontraient que cette surveillance violait la législation nationale. Cet arrêt enseigne que le droit à la vie privée du travailleur ne cède pas simplement lorsqu'il effectue son travail dans un lieu ouvert au public.

§7. Arrêt *López Ribalda c. Espagne*

Dans l'arrêt « *López Ribalda et autres c. Espagne* »⁴⁴, la CEDH aborde la question de l'articulation entre le respect de la vie privée du travailleur et les besoins de l'entreprise en ce qui concerne l'installation de caméra sur le lieu de travail.

Dans cet arrêt, les cinq requérantes étaient caissières dans un supermarché. L'employeur, après avoir observé certaines incohérences dans la caisse, a décidé d'installer des caméras de

⁴² Cour européenne des droits de l'homme, Fiche thématique – Surveillance au travail, décembre 2022, p. 4.

⁴³ Cour eur. D.H., arrêt *Antović et Mirković c. Monténégro*, 28 novembre 2017.

⁴⁴ Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *López Ribalda et autres c. Espagne*, 17 octobre 2019.

surveillance dirigées vers les employées sans les prévenir. Les enregistrements des caméras de surveillance ont démontré qu'elles commettaient des vols dans le magasin. L'employeur les a donc licenciées et elles ont contesté le licenciement auprès de leur juridiction nationale.

Les juridictions nationales ont donné raison à l'employeur, estimant que le contrôle était proportionnel, justifié par le but à atteindre et limité dans l'espace et dans le temps. La troisième section de la Cour EDH a rendu une première décision concluant à la violation de l'article 8 de la CEDH et a reconnu que l'État était tenu par une obligation positive d'apporter sa protection dans des relations entre un employeur privé et ses salariés⁴⁵.

Le gouvernement espagnol a donc saisi la Grande Chambre pour contester cette décision et faisait valoir que, dès lors que les salariés travaillaient dans un espace public en contact avec le public, ils ne pouvaient invoquer la notion de vie privée au sens de l'article 8, et ne pouvaient alors se prévaloir d'un droit à une vie privée sur le lieu de travail⁴⁶. La Cour a écarté cet argument et a rappelé sa jurisprudence *Bărbulescu*, mais a cependant conclu à une non-violation de l'article 8 de la CEDH. La Grande Chambre a jugé que l'existence ou non d'une information préalable donnée aux employés est l'un des critères que le tribunal doit prendre en compte pour juger de la licéité d'une mesure de surveillance secrète, mais n'est pas le seul. La Cour confirme donc que l'absence d'information préalable ne rend pas *ipso facto* la mesure illicite⁴⁷.

Cet arrêt laisse donc aux juridictions nationales la liberté d'arbitrer la proportionnalité des restrictions à la vie privée des employés. La Cour EDH ne viendra sanctionner qu'un déséquilibre manifeste du contrôle opéré par le juge⁴⁸.

§8. Résumé des enseignements de la jurisprudence de la Cour EDH

La Cour EDH a donc dû se prononcer sur la question de l'applicabilité de l'article 8 concernant les caméras de surveillance sur le lieu de travail dans plusieurs arrêts, notamment l'arrêt *Köpke*, l'arrêt *Antovic et Mirkovic* et l'arrêt *López Ribalda*.

⁴⁵ C. PETTITI, « Les vidéosurveillances dans les entreprises et la protection de la vie privée des salariés », obs. sous Cour eur. dr. h. (gde ch.), arrêt *López Ribalda et autres c. Espagne*, 17 octobre 2019, *rev. trim. dr. h.*, 124/2020, p. 925.

⁴⁶ C. PETTITI, *ibidem*, p. 928.

⁴⁷ C. HIRSCH, « La vidéosurveillance secrète des employés », obs. sous Cour eur. dr. h. (gde ch.), arrêt *López Ribalda et autres c. Espagne*, 17 octobre 2019, *Centre d'étude des relations de travail*, newsletter, 2019, p. 6.

⁴⁸ C. PETTITI, *op. cit.*, p. 938.

Le raisonnement de la Cour EDH peut être résumé comme suit. La Cour commence par relever plusieurs critères comme l'éventuel enregistrement et traitement des données, le fait qu'une personne précise soit visée, le nombre de personnes ayant visionné l'enregistrement, l'usage qui est fait de l'enregistrement, ... Ensuite, la Cour examinera les attentes raisonnables du travailleur en s'interrogeant sur une série de circonstances. Des informations préalables ont-elles été transmises au travailleur ? Les caméras sont-elles visibles ? L'activité filmée est-elle intime ? Le lieu est-il ouvert au public ? L'objectif est de connaître, *in concreto*, si le travailleur pourrait raisonnablement s'attendre à ce que sa vie privée soit respectée. La Cour laisse cependant le soin aux juridictions nationales de trancher, et ne viendra sanctionner qu'un déséquilibre manifeste.

Section 2 : La Constitution belge

La constitution belge consacre également le droit à la vie privée au sein de son article 22. Il dispose en effet que :

« Chacun a droit au respect de sa vie privée et familiale, sauf dans les cas et conditions fixés par la loi. »

Les auteurs de cet article ont cherché à le mettre le plus possible en concordance avec l'article 8 de la CEDH, afin d'éviter toute contestation future sur le contenu de la Constitution et de l'article 8 de la CEDH⁴⁹.

Il est à observer que la Constitution permet, par cet article, de déroger au respect du droit à la vie privée uniquement lorsque cela est prévu par la loi. Une caméra de surveillance constitue, sans aucun doute, une atteinte au droit et au respect de la vie privée pour la personne filmée⁵⁰. Il convient donc d'analyser les législations applicables lors de l'usage de caméras de surveillance sur le lieu de travail en Belgique et dans quelles circonstances une telle atteinte à la vie privée du travailleur est autorisée.

⁴⁹ Doc. parl., Ch. repr., sess. ord. 1993-1994, n° 997/5, p. 2.

⁵⁰ K. DERAËVE, « Caméras sur le lieu de travail : votre sécurité, notre plus grande préoccupation ? », *L'indicateur social*, 2021/19, p. 3.

Section 3 : La Convention collective de travail n°68

§1. Objectifs

En droit belge, l'utilisation de caméras de surveillance sur le lieu de travail est principalement réglementée par la convention collective de travail n°68 conclue le 16 juin 1998 (« CCT 68 »)⁵¹. Cette convention collective de travail (« CCT ») vise à garantir le respect de la vie privée des travailleurs et de leur dignité tout en tenant compte des nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise⁵². On retrouvera, au sein de cette CCT, l'obligation de respect des différents principes retenus par la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements des données à caractère personnel (« Loi de 1992 »)⁵³, à savoir les principes de finalité, de proportionnalité et de transparence⁵⁴. La Loi de 1992 a, depuis, été abrogée et remplacée par le Règlement général sur la protection des données⁵⁵ (« RGPD ») et la loi 30 juillet 2018 que nous aborderons plus loin dans cette contribution.

Cette convention collective résulte d'un consensus trouvé par les différents partenaires sociaux pour garantir l'équilibre entre, d'une part, la possibilité pour l'employeur d'exercer son pouvoir de surveillance à l'égard du travailleur et, d'autre part, le respect des droits et libertés fondamentaux des travailleurs⁵⁶.

La surveillance est donc autorisée seulement si certaines formalités sont remplies et elle doit être adéquate, pertinente et proportionnelle.

⁵¹ Convention collective de travail n° 68 du 16 juin 1998 relative à la protection de la vie privée des travailleurs a l'égard de la surveillance par caméras sur le lieu de travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 20 septembre 1998, *M.B.*, 2 octobre 1998, art. 1.

⁵² CCT 68, art. 1^{er}.

⁵³ Loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements des données à caractère personnel, *M.B.*, 18 mars 1993, remplacée par la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel, *M.B.*, 5 septembre 2018.

⁵⁴ M. CLAUS, « La nouvelle CCT 81 relative au contrôle de l'usage de l'e-mail et de l'internet sur le lieu du travail », *C.J.*, 2002/4, p. 69.

⁵⁵ Règlement (UE) 2016/679 du parlement européen et du conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE, *J.O.U.E.*, L 119/1, 4 mai 2016.

⁵⁶ L. BERTRAND et D. CASTERMANS, « Les caméras de surveillance sur le lieu de travail », *Technologies, surveillance et vie privée du travailleur*, colloque du 2 mars 2021, C.-E. Clesse, S. Gilson et P. Nilles (dir.), Limal, Anthemis, p. 173.

§2. Champ d'application

La CCT 68 a été conclue au sein du Conseil national du Travail (« CNT ») et rendue obligatoire par arrêté royal⁵⁷. La définition de la surveillance par caméra donnée selon la CCT 68 est inscrite en son article 2 : « *tout système de surveillance comportant une ou plusieurs caméras et visant à surveiller certains endroits ou certaines activités sur le lieu de travail à partir d'un point qui s'en trouve géographiquement éloigné dans le but ou non de conserver les images dont il assure la collecte et la transmission* ».

Il est opportun de souligner les trois éléments encadrant le champ d'application de la CCT 68⁵⁸. Tout d'abord, le premier élément de la définition précise que la CCT 68 est applicable seulement lorsque la caméra vise la « surveillance ». Cela semble donc exclure les caméras utilisées lors de formation ou d'entretien d'embauche. Le deuxième élément est la notion de « lieu de travail », la CCT 68 ne s'appliquera donc pas aux caméras de surveillance installées sur la voie publique, au domicile de clients ou de travailleurs. Il est plus délicat cependant de définir le lieu de travail pour un travailleur appelé à œuvrer dans des endroits, tels des chantiers, en dehors de l'entreprise. Le troisième élément de la définition implique que la surveillance doit être effectuée à partir d'un « point géographiquement éloigné ». Cette notion n'étant pas définie par la convention elle-même, il convient de l'interpréter comme excluant la surveillance par caméra lorsque les images ne peuvent être uniquement visionnées sur place, et pour autant que les images ne soient pas enregistrées⁵⁹.

Cette CCT s'applique donc à tout système de caméra installé en vue de surveiller des activités sur le lieu de travail, indépendamment de la finalité poursuivie⁶⁰ et ce, que les images soient enregistrées, immédiatement visionnées autre part, mais aussi conservées.

§3. Principe de finalité

La CCT 68 dispose que la surveillance par caméra n'est autorisée que pour certaines finalités énumérées en son article 4 §1er qui sont (i) la sécurité et la santé, (ii) la protection des biens de l'entreprise, (iii) le contrôle du processus de production et (iv) le contrôle du travail du

⁵⁷ Arrêté royal du 20 septembre 1998 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 68, 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, M.B., 2 octobre 1998.

⁵⁸ P. DE HERT, O. DE SCHUTTER et B. SMEESTERS, *op. cit.*, p. 2.

⁵⁹ P. DE HERT, O. DE SCHUTTER et B. SMEESTERS, *op. cit.*, p. 2.

⁶⁰ F. DUMORTIER, « La surveillance par caméras : de la supervision de lieux vers l'observation systématique de personnes », *Discipline et surveillance dans la relation de travail*, S. Gilson (dir.), Limal, Anthemis, 2013, p. 335.

travailleur. La CCT 68 prévoit également que l'employeur doit définir de manière claire et explicite la finalité poursuivie⁶¹.

a) La sécurité et la santé

Cette finalité vise la sécurité et la santé des travailleurs, mais aussi celle des tiers, comme les clients. On peut penser à l'entreprise qui installe des caméras de surveillance dans les magasins afin de dissuader les cambriolages ou les agressions, ce qui, *in fine*, assure la sécurité des personnes sur place. Les caméras ayant pour but la surveillance des accès à l'entreprise ou encore la prévention et la détection des incendies seront aussi visées par cette finalité.

La surveillance qui poursuit cette finalité ne peut, en principe, pas filmer les travailleurs directement. Cependant, il est autorisé que les travailleurs soient filmés de manière occasionnelle lorsqu'ils circulent dans l'espace capté par la ou les caméras⁶². Il n'est donc pas concevable d'invoquer cette finalité pour surveiller les moments d'essoufflement ou de faiblesse des travailleurs.

b) La protection des biens de l'entreprise

Il s'agira ici de la surveillance des biens et du matériel appartenant à l'entreprise aux fins, par exemple, de prévenir les vols ou la destruction volontaire ou involontaire⁶³. Étant entendu que cette finalité ne saurait rendre licite la surveillance de certains lieux comme les vestiaires personnels des travailleurs.

c) Le contrôle du processus de production

Le contrôle qui poursuit cette finalité pourra porter tant sur les machines de l'entreprise que ses travailleurs. Dans le cas où la surveillance porterait sur les machines, elle a pour but d'en vérifier le bon fonctionnement et peut être permanente.

Lorsque des caméras ont pour objectif de contrôler le processus de production portant sur les travailleurs, alors la surveillance par caméra aura pour but l'évaluation et l'amélioration de l'organisation du travail et ne pourra être que temporaire. L'objectif est d'empêcher que l'employeur utilise cette finalité pour instaurer une surveillance du travailleur à but disciplinaire

⁶¹ CCT 68, art. 4 §2.

⁶² P. DE HERT, O. DE SCHUTTER et B. SMEESTERS, *op. cit.*, p. 3.

⁶³ L. BERTRAND et D. CASTERMANS, *op. cit.*, p. 173.

ou d'évaluation de la productivité⁶⁴. L'employeur est donc dans l'interdiction de surveiller de manière permanente ses employés.

d) Le contrôle du travail du travailleur

Dans le cas où l'employeur déciderait de surveiller le travail du travailleur, cette surveillance par caméra ne pourra pas non plus être permanente, mais seulement temporaire. De plus, lorsque la surveillance a pour objet le contrôle des prestations de travail en vue de déterminer la rémunération ou a des implications sur les droits et les obligations du personnel, l'employeur se doit de l'inscrire dans le règlement de travail⁶⁵. L'employeur ne peut, dans tous les cas, pas se fonder uniquement sur les données collectées de la sorte pour prendre des décisions et évaluer les travailleurs⁶⁶.

Le choix de la finalité est très important, car la surveillance qui poursuit certaines finalités pourra être permanente, alors que pour d'autres, la surveillance ne pourra être que temporaire, par exemple lorsque le travailleur est surveillé. La surveillance est qualifiée de temporaire soit lorsque des caméras ne sont installées que provisoirement, soit lorsqu'elles sont installées de manière fixe mais qu'elles ne fonctionnent que par périodes⁶⁷. La CCT 68 ne précise pas si l'employeur doit informer le travailleur des périodes durant lesquelles les caméras filment. Cependant, une telle exigence découle de l'interdiction de toute surveillance secrète ainsi que de l'obligation générale d'information préalable à l'installation de caméra que nous verrons un peu plus loin⁶⁸. De plus, une telle surveillance serait incompatible avec l'idée même de surveillance temporaire. Une surveillance intermittente où le travailleur ne sait pas à quel moment il est surveillé aura les mêmes effets sur le travailleur qu'une surveillance constante. Dans les deux cas, le travailleur se comportera comme s'il était constamment sous surveillance, c'est le propre même de l'effet panoptique développé par Michel Foucault⁶⁹.

La CCT 68 semble créer une situation inconciliable lorsque les mêmes caméras sont utilisées à la fois pour une finalité qui permet une surveillance permanente, et une autre n'autorisant

⁶⁴ P. DE HERT, O. DE SCHUTTER et B. SMEESTERS, *op. cit.*, p. 3.

⁶⁵ CCT 68, art. 9 §2.

⁶⁶ L. BERTRAND et D. CASTERMANS, *op. cit.*, p. 174.

⁶⁷ CCT 68, art. 5 §2.

⁶⁸ P. DE HERT, O. DE SCHUTTER et B. SMEESTERS, *op. cit.*, p. 4.

⁶⁹ L. UGHI, *op. cit.*, p. 6.

qu'une surveillance temporaire⁷⁰. Il n'existe aucune jurisprudence qui permet de trancher laquelle des deux finalités doit prévaloir sur l'autre. Pour certains, lorsque les caméras sont utilisées pour plusieurs finalités, le contrôle permanent bénéficiera de la priorité⁷¹.

§4. Principe de proportionnalité

La surveillance par caméra doit être proportionnée, ce qui se traduit par plusieurs conditions. Premièrement, l'employeur ne peut pas utiliser la surveillance par caméras d'une manière incompatible avec la finalité expressément décrite. Il n'est donc, par exemple, pas autorisé d'installer des caméras contre les vols qui serviront, *in fine*, à surveiller les travailleurs.

Deuxièmement, la surveillance par caméra doit être « *adéquate, pertinente et non excessive au regard de* » la finalité annoncée⁷². Il convient d'évaluer au cas par cas si l'objectif poursuivi peut également être atteint par l'employeur par des moyens moins attentatoires à la vie privée du travailleur⁷³. Par exemple, si l'employeur installe des caméras de surveillance pour se protéger des vols alors qu'un détecteur antivol aurait présenté les mêmes garanties⁷⁴. C'est sensiblement le même principe que celui repris dans le RGPD en tant que principe de « *minimisation des données* »⁷⁵. C'est l'idée que la surveillance doit être proportionnelle pour éviter tout détournement ou abus de pouvoir.

Troisièmement, la surveillance par caméra ne peut pas entraîner d'ingérence dans la vie privée du travailleur⁷⁶. Si c'est tout de même le cas, cette ingérence doit être réduite à un minimum. Pour ce faire, la CCT 68 renvoie à la procédure de consultation des organes de concertation des articles 10 et 11 que nous verrons plus tard.

§5. Principe de transparence

Même si la CCT 68 ne requiert pas l'obtention du consentement du travailleur, afin de promouvoir la transparence de la surveillance par caméra, elle dispose une série d'obligations en matière de consultation et d'information⁷⁷. Ces obligations sont de trois types et

⁷⁰ F. SINE, « RGPD : Un an après », *Orientations*, Wolters Kluwer, 2019/9, p. 33.

⁷¹ F. SINE, *ibidem*, p. 33.

⁷² CCT 68, art. 7 al. 2.

⁷³ L. BERTRAND et D. CASTERMANS, *op. cit.*, p. 175.

⁷⁴ P. DE HERT, O. DE SCHUTTER et B. SMEESTERS, *op. cit.*, p. 4.

⁷⁵ RGPD, article 5, §1, c).

⁷⁶ CCT 68, art. 8.

⁷⁷ S. GILSON, Z. TRUSGNACH et H. ZIELONKA, *op. cit.*, p. 25.

interviennent préalablement, mais aussi lors de l'installation et de l'usage des caméras de surveillance. Il existe (i) une procédure d'information, (ii) de consultation et (iii) d'évaluation des mesures en place.

Premièrement, l'employeur aura une obligation d'information générale préalable à l'installation des caméras. Préalablement et lors de la mise en œuvre de la surveillance, il devra informer de « *tous les aspects de la surveillance par caméras* »⁷⁸ le conseil d'entreprise. S'il n'y a pas de conseil d'entreprise, il devra alors fournir ces informations soit au comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, à la délégation syndicale ou, à défaut, aux travailleurs.

L'obligation d'information générale sur les aspects de la surveillance comprend au moins l'information de (i) la finalité poursuivie, (ii) le fait que les images sont conservées ou non, (iii) le nombre de caméras, (iv) leur emplacement ainsi que (v) les périodes durant lesquelles les caméras fonctionnent⁷⁹. Lors de la mise en œuvre de la surveillance, ces informations doivent être données aux travailleurs avec une précision suffisante, car l'objectif est d'accroître la transparence et de permettre un dialogue afin que l'introduction des caméras se fasse dans un « *climat de confiance* »⁸⁰.

Une obligation d'information spécifique sera également requise lorsque la surveillance aura pour objet le mesurage et le contrôle en vue de déterminer une partie de la rémunération, ou lorsqu'elle a des implications sur les droits et obligations du personnel. Dans ce cas, l'employeur doit informer les travailleurs qu'il poursuit cette finalité et demander l'autorisation des organes de concertation, ou à défaut, des travailleurs, dans le cadre de la procédure de modification du règlement de travail⁸¹.

Deuxièmement, la CCT 68 prévoit un mode de concertation avec les représentants des travailleurs. En effet, selon la CCT 68, la surveillance par caméras ne peut pas entraîner une ingérence dans la vie privée du travailleur⁸². Dans la situation où ce serait tout de même le cas,

⁷⁸ CCT 68, art. 9 §1.

⁷⁹ CCT 68, art. 9 §4.

⁸⁰ CCT 68, commentaire de l'article 9.

⁸¹ L. BERTRAND et D. CASTERMANS, *op. cit.*, p. 176.

⁸² CCT 68, art. 8.

le conseil d'entreprise ou, à défaut, le comité pour la prévention et la protection au travail examine les mesures qu'il y a lieu de prendre pour réduire l'ingérence à un minimum⁸³.

Si la surveillance poursuit, soit le contrôle du travail du travailleur, soit le contrôle du processus de production qui porte sur les travailleurs et qu'il n'y a pas de conseil d'entreprise ou de comité pour la prévention et la protection au travail, alors les mesures pour minimiser l'ingérence doivent être prises d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale⁸⁴.

Cette obligation pour le conseil d'entreprise ou le comité pour la prévention est toujours présente, qu'importe la finalité poursuivie par la surveillance et son ingérence ou non sur la vie privée. La vérification de la licéité du système de surveillance par caméras s'étend toujours à l'examen des alternatives, qui devront être préférées si elles permettent d'atteindre la même finalité⁸⁵.

Troisièmement, le conseil d'entreprise ou, à défaut, le comité pour la prévention et la protection au travail doit évaluer régulièrement les systèmes de surveillance utilisés et faire des propositions d'adaptation pour les revoir en fonction des développements technologiques⁸⁶. La CCT 68 reste muette dans le cas où aucun de ces organes n'est institué dans l'entreprise et elle ne fait pas non plus référence à la délégation syndicale.

§6. Obligations supplémentaires en cas de conservation des images

L'employeur qui entend conserver des images doit traiter les images collectées de bonne foi et en conformité avec la finalité annoncée⁸⁷. Dans le cas où les images seraient utilisées à d'autres fins que la finalité initiale, l'employeur doit s'assurer que cet usage est compatible avec cette finalité et éviter au maximum les erreurs d'interprétation⁸⁸.

Lorsque l'employeur conserve des images des caméras de surveillance, alors, les travailleurs peuvent, à tout moment, invoquer les dispositions des articles 10, 12 et 13 de l'ancienne loi du

⁸³ CCT 68, art. 10 §1.

⁸⁴ CCT 68, art. 10 §2.

⁸⁵ P. DE HERT, O. DE SCHUTTER et B. SMEESTERS, *op. cit.*, p. 4.

⁸⁶ CCT 68, art. 11.

⁸⁷ CCT 68, art. 13 §1.

⁸⁸ CCT 68, art. 13 §2.

8 décembre 1992⁸⁹. Les travailleurs ont le droit de se faire assister par leur délégué syndical pour exercer ces droits⁹⁰. Ces droits sont :

- le droit d'avoir accès aux données ;
- le droit d'obtenir la rectification de toute donnée inexacte ;
- le droit à l'oubli ;
- le droit de s'opposer au traitement.

Cette loi du 8 décembre 1992 ayant été abrogée au profit du RGPD et de la loi du 30 juillet 2018, la CCT 68 devrait être modifiée en remplaçant ces anciennes dispositions par les nouveaux articles y relatifs (article 15 à 18 du RGPD)⁹¹.

§7. Sanctions en cas de non-respect de la CCT 68

Aucune sanction ni forfait n'est prévu au sein de la CCT 68 en cas de non-respect de celle-ci par un employeur. Il convient donc de se tourner vers le Code pénal social, le droit civil ou encore l'APD pour chercher les sanctions en cas de manquement aux obligations consacrées par la CCT 68.

a) Article 1382 Code civil

Tout d'abord, il sera possible pour un travailleur de demander réparation à son employeur pour le préjudice subi sur base de l'article 1382 du Code civil lorsqu'il ne respectera pas les obligations reprises dans la CCT 68. En effet, il a déjà été considéré que le non-respect de certaines procédures de la CCT 68 étaient considérées comme une faute au regard de l'article 1382 du Code civil et de l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail⁹².

Toutefois, en plus de démontrer la violation de la CCT 68, il faudra aussi que l'employé prouve qu'il a subi un dommage et devra établir le lien de causalité entre ce dommage et la faute de son employeur. Pour pouvoir être indemnisé correctement, l'employé devra démontrer toute l'étendue de son dommage, ce qui est assez compliqué dans le cadre du non-respect du droit à la vie privée. En effet, il est difficile de quantifier un dommage subi lorsque celui-ci n'a aucune

⁸⁹ CCT 68, art. 14.

⁹⁰ CCT 68, art. 14, al. 2.

⁹¹ L. BERTRAND et D. CASTERMANS, *op. cit.*, p. 178.

⁹² C. trav. Liège, 11 janvier 2007, *J.T.*, 2007, p. 249 ; Trib. trav. Liège, 6 mars 2007, *J.L.M.B.*, 2008, p. 389 ; C. trav. Mons, 8 décembre 2010, *Chron. D.S.*, 2011, p. 399, note O. RIJCKAERT.

répercussion pécuniaire. Au vu de la difficulté d'obtenir réparation sur cette base, on comprend pourquoi l'employé sera bien souvent dissuadé d'engager une telle procédure.

b) Code pénal social

La CCT 68 a été rendue obligatoire par l'AR du 20 septembre 1998. Toute violation d'une CCT rendue obligatoire peut se voir sanctionner par une sanction de niveau 1 par l'article 189 du Code pénal social⁹³. Cependant, les sanctions de niveau 1 correspondent à de simples amendes administratives⁹⁴.

Étant donné que le Code pénal social ne prévoit pas d'autres sanctions pour la violation de la CCT 68, il convient donc de comprendre que l'employeur qui contrevient à cette CCT risque une simple amende administrative aux yeux du Code pénal social. À ce jour, il n'existe pas, à notre connaissance, d'exemple de condamnation d'un employeur au pénal pour infraction à la CCT 68.

c) Autorité de protection des données

Le travailleur pourrait également se tourner vers l'autorité de protection des données (« APD »). Cet organe de contrôle indépendant est chargé de veiller au respect des principes fondamentaux de la protection de données à caractère personnel. L'APD a été créée par la loi du 3 décembre 2017⁹⁵ pour succéder à son ancêtre, la Commission de la protection de la vie privée⁹⁶. Sa mission principale est de « *Guider vers un monde numérique où la vie privée est une réalité pour tous* »⁹⁷.

Si un travailleur estime que ses données à caractère personnel ont été traitées de manière contraire à la réglementation en vigueur, il existe plusieurs possibilités offertes par l'APD. Il est tout d'abord possible d'introduire une demande d'information afin d'obtenir des réponses sur une question spécifique. L'APD doit répondre à cette demande d'informations dans le mois.

⁹³ « Est puni d'une sanction de niveau 1, l'employeur qui (...) a commis une infraction à une convention collective de travail rendue obligatoire qui n'est pas déjà sanctionnée par un autre article du présent Code ».

⁹⁴ C. pén. soc., art. 101, alinéa 2.

⁹⁵ Loi du 3 décembre 2017 portant création de l'Autorité de protection des données, M.B., 5 septembre 2018.

⁹⁶ Loi du 3 décembre 2017, art. 3.

⁹⁷ Autorité de protection des données, *Plan stratégique 2020-2025*, Janvier 2020, p. 13, <https://www.autoriteprotectiondonnees.be/publications/plan-strategique-2020-2025.pdf>.

Une autre voie ouverte par l'APD est celle de la médiation. Il est possible d'introduire une demande de médiation lorsque l'on souhaite obtenir un accord à l'amiable par l'intermédiaire de l'APD.

Si ces deux solutions ne conviennent pas, il faudra introduire une plainte auprès de l'APD via un formulaire. Cette solution est la plus radicale, mais aussi la plus longue. Cette procédure ne garantit que très rarement l'anonymat du plaignant en vertu du principe du contradictoire. La plainte sera soumise à la Chambre Contentieuse de l'APD qui dispose d'une marge d'appréciation et qui peut classer la plainte sans suite si elle juge qu'il n'est pas approprié d'examiner le contenu. La Chambre Contentieuse peut prononcer différentes sanctions, dont une amende, mais n'est pas habilitée à accorder le paiement d'une indemnité au plaignant. Cette longue procédure de plainte, qui n'est pas anonyme et ne bénéficiera pas directement au plaignant, semble donc peu adaptée pour un travailleur. De plus, l'APD reçoit une grande quantité de plaintes et de demandes par rapport à ses moyens, ce qui rajoute de l'incertitude quant au temps de la procédure⁹⁸.

Section 4 : La Loi caméra

De manière générale, en Belgique, l'usage de caméra de surveillance est régi par la loi du 21 mars 2007 réglant l'installation et l'utilisation de caméras de surveillance (« Loi caméra »).

Cependant, pour tomber sous le champ d'application de la Loi caméra, l'usage de la caméra doit avoir pour finalité soit (i) de prévenir, constater ou déceler des infractions contre des personnes ou des biens, soit (ii) de prévenir, constater ou déceler des incivilités au sens de l'article 135 de la nouvelle loi communale, ou de (iii) contrôler le respect des règlements communaux ou maintenir l'ordre public⁹⁹. Cette loi régira donc les installations de caméra destinées à détecter des infractions.

La Loi caméra n'est donc pas applicable aux « *caméras de surveillance sur le lieu de travail, destinées à garantir 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* »¹⁰⁰. La Loi caméra ne

⁹⁸ M. SAMAIN, « Le RGPD a 5 ans: l'autorité belge croule sous les plaintes et les demandes », *L'Echo*, 25 mai 2023.

⁹⁹ Loi caméra, art. 3, alinéa 1er.

¹⁰⁰ Loi caméra, art. 3, alinéa 2, 2°.

s'appliquera donc pas lorsque les travailleurs sont filmés par les caméras, ce sera dans ce cas la CCT 68 qui sera d'application¹⁰¹.

Il reste toutefois certains cas où la Loi caméra et la CCT 68 seront applicables simultanément dans une entreprise. Ce sont les cas où la caméra poursuit en même temps une finalité reprise dans la Loi caméra ainsi qu'une finalité de la CCT 68. À titre d'exemple, on pourrait aborder les caméras de surveillance présentes dans les grandes surfaces qui servent à la fois à contrôler les membres du personnel (CCT 68) et à vérifier que les clients ne commettent pas de vols (Loi caméra). Dans une telle situation, l'entreprise devra respecter les deux législations, et si un conflit apparaît entre une obligation imposée par la CCT 68 et la Loi caméra, les règles de la Loi caméra prévaudront¹⁰².

Nous n'aborderons pas en profondeur le régime entourant la Loi caméra, car elle est peu pertinente au regard de notre question de recherche qui est l'analyse de l'effectivité du droit protégeant les travailleurs.

Section 5 : Le Règlement général sur la protection des données

§1. Objectifs et champ d'application

Filmer des personnes implique un traitement de données à caractère personnel, car ces données permettent d'identifier un individu¹⁰³. Une législation très importante dans ce domaine s'appliquera donc ici, le Règlement européen 2016/279 sur la protection des données. Ce règlement est directement applicable et ne requiert pas de transposition en droit national. Cependant, la Belgique a adopté la loi du 30 juillet 2018 qui précise et transpose certaines dispositions du RGPD¹⁰⁴. Dès lors, l'employeur devra respecter les dispositions contenues dans ces deux textes lors de l'installation de caméra de surveillance sur le lieu de travail.

Le RGPD et la loi du 30 juillet 2018 reprennent certains principes déjà présents dans la CCT 68, mais viennent aussi ajouter certaines obligations supplémentaires dans le chef de l'employeur en ce qui concerne la collecte et l'utilisation des données personnelles des

¹⁰¹ R. VARGA, « Les utilisations non policières. Les modifications apportées à la loi du 21 mars 2007 réglant l'installation et l'utilisation de caméras de surveillance », *La vidéosurveillance : Aspects juridiques, criminologiques et technologiques*, V. Francis et C. de Valkeneer (dir.), Bruxelles, politeia, 2019, p. 79.

¹⁰² C.P.V.P., note relative à la loi réglant l'installation et l'utilisation de caméras de surveillance, 5 mai 2008, p. 3.

¹⁰³ F. SINE, *op. cit.*, p. 35.

¹⁰⁴ Loi du 30 juillet 2018, art. 6.

consommateurs et des travailleurs. Ces textes accordent également certains droits aux personnes dont les données vont être collectées. Nous nous concentrerons ici, sur les obligations additionnelles que le RGPD instaure pour les employeurs en parallèle de la CCT 68.

§2. Les obligations supplémentaires incombant à l'employeur

L'employeur doit respecter un certain nombre de principes comme le principe de licéité, de loyauté, de transparence, de limitation des finalités, de minimisation des données, d'exactitude des données, de limitation de la conservation des données, d'intégrité et de confidentialité des données, ainsi que le principe de responsabilité¹⁰⁵. Ces principes sont en grande partie repris dans la CCT 68. Nous nous concentrerons donc sur les obligations supplémentaires que le RGPD impose aux employeurs qui utilisent ou comptent utiliser des systèmes de vidéosurveillance sur le lieu de travail.

a) Le fondement légal

Tout traitement de données doit se faire sur base d'un, et en principe d'un seul, fondement légal¹⁰⁶. La base légale ne peut pas être modifiée en cours du traitement des données. L'employeur ne pourrait donc pas changer de fondement car il ne remplirait plus une des conditions prévues¹⁰⁷.

Dans les relations sociales, trois fondements sont principalement utilisés, c'est lorsque¹⁰⁸ :

- le traitement est nécessaire à l'exécution d'un contrat ou à des mesures précontractuelles¹⁰⁹. Ce fondement pourrait être mis en lien avec les finalités de la CCT 68 telles que « *santé et bien-être des travailleurs* », « *contrôle du processus de production* » et « *contrôle du travail du travailleur* »¹¹⁰ ;

¹⁰⁵ S. GILSON, Z. TRUSGNACH et H. ZIELONKA, *op. cit.*, p. 27.

¹⁰⁶ RGPD, art. 6.

¹⁰⁷ F. HENRY et I. VERHELST, « Protection des données à caractère personnel dans les relations individuelles et collectives de travail », H. Jacquemin (dir.), *Le Règlement général sur la protection des données : premières application sectorielles*, CUP, vol. 195, Limal, Anthemis, 2020, p.76.

¹⁰⁸ L. BERTRAND et D. CASTERMANS, *op. cit.*, p. 179.

¹⁰⁹ RGPD, art. 6, §1, b).

¹¹⁰ L. BERTRAND et D. CASTERMANS, *op. cit.*, p. 179.

- le traitement est nécessaire pour le respect d'une obligation légale¹¹¹. L'employeur a, par exemple, l'obligation d'établir et de remettre certains documents sociaux à l'administration fiscale, à l'ONSS ou encore à l'assurance accident de travail¹¹² ;
- le traitement est nécessaire aux fins des intérêts légitimes de l'employeur¹¹³. Ce dernier peut donc traiter des données personnelles lorsqu'il poursuit des intérêts légitimes, à moins que les droits fondamentaux des travailleurs prévalent sur ces intérêts légitimes. Le recours à ce fondement implique un contrôle de proportionnalité, ainsi que la mise en balance des droits du travailleur et ceux de l'employeur, en tenant compte des attentes raisonnables du travailleur¹¹⁴.

b) Analyse d'impact

Lorsque le traitement des données est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des employés, l'employeur devra effectuer, avant le traitement, une analyse de l'impact des opérations de traitement envisagées sur la protection des données à caractère personnel (une « AIPD »)¹¹⁵.

Cette obligation vient renforcer les dispositions en matière d'analyse d'impact déjà présentes dans la CCT 68, mais non plus uniquement à charge des organes de concertation¹¹⁶.

Aucune définition n'est donnée dans le RGPD quant à savoir ce qu'est un « *risque élevé pour les droits et libertés* ». Le Groupe de travail 29 de l'Union européenne (« GT29 ») a élaboré des critères afin de déterminer l'existence ou l'absence d'un risque élevé, tels que « *la surveillance systématique* », les « *données sensibles ou à caractère hautement personnel* » ou encore « *l'utilisation ou l'application de nouvelles solutions technologiques ou organisationnelles* ». Pour évaluer l'existence ou non d'un « *risque élevé* », la finalité poursuivie par l'employeur ainsi que le système mis en place sont donc déterminants¹¹⁷.

¹¹¹ RGPD, art. 6, §1, c).

¹¹² F. HENRY et I. VERHELST, *op. cit.*, p. 75 ; O. RIJCKAERT et V. HANQUET, « Le règlement général sur la protection des données (RGPD) : Implications en droit du travail, L. Dear et E. Plasschaert, *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXI^e siècle*, Bruxelles, Larcier, 2018, p466.

¹¹³ RGPD, art. 6, §1, f).

¹¹⁴ L. BERTRAND et D. CASTERMANS, *op. cit.*, p. 180.

¹¹⁵ RGPD, art. 31, §1.

¹¹⁶ L. BERTRAND et D. CASTERMANS, *op. cit.*, p. 180.

¹¹⁷ Groupe 29, Lignes directrices concernant l'analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) et la manière de déterminer si le traitement est « susceptible d'engendrer un risque élevé » aux fins du règlement (UE) 2016/679, 17/FR WP 248 rév. 01, 4 octobre 2017, pp. 10-12.

Dans ses lignes directrices, le GT29 énonce certains exemples d'opérations qui requièrent une AIPD, comme la « *Surveillance systématique par une entreprise des activités de ses employés, y compris leur poste de travail, leur activité sur internet, etc.* ». Le RGPD prévoit que les autorités de contrôle nationales doivent établir une liste des types d'opérations requérant une AIPD.

En Belgique, le 16 janvier 2019, l'APD a donc adopté une liste d'opérations nécessitant la réalisation d'une AIPD. Nous retrouvons dans cette liste le « *traitement à grande échelle de données générées au moyen d'appareils dotés de capteurs qui envoient des données via Internet ou via un autre moyen (...) et que ce traitement sert à analyser ou prédire la situation économique, la santé, les préférences ou centres d'intérêt personnels, la fiabilité ou le comportement, la localisation ou les déplacements de personnes physiques* »¹¹⁸. L'employeur désirant installer un système de surveillance par caméra devra donc vérifier s'il ne tombe pas sous le champ d'application de cette règle et s'il ne doit pas effectuer une AIPD.

c) Notification à l'APD

Selon l'article 33 du RGPD, lorsqu'il y a violation de données à caractère personnel susceptible d'engendrer un risque pour les droits et libertés des personnes, alors, l'employeur devra la notifier à l'APD dans les 72 heures après en avoir pris connaissance. L'employeur devra également communiquer cette violation au travailleur dont les données ont été violées¹¹⁹.

d) Registre des activités de traitement

L'employeur devra aussi tenir un « *registre des activités de traitement* » au sein de son entreprise contenant les informations prescrites par l'article 30 du RGPD. Ses informations comprennent, notamment, les finalités du traitement, le nom et les coordonnées du responsable du traitement, les délais prévus pour l'effacement des données, ...

Aucune forme n'est imposée à l'employeur pour la tenue de ce registre, il pourra donc être sous format papier ou électronique. Il pourra s'agir d'un simple document interne, cependant, l'employeur doit pouvoir le présenter à l'APD sur simple demande de leur part¹²⁰.

¹¹⁸ Autorité de protection des données, « Décision du Secrétariat Général n°01/2019 », 16 janvier 2019, p. 3.

¹¹⁹ RGPD, art. 34, §1.

¹²⁰ RGPD, art. 30, §4.

e) Durée de conservation des images

Le RGPD ne prescrit aucune durée de conservation pour les données à caractère personnel recueillies. Selon certains auteurs, la durée de conservation adéquate serait d'un mois¹²¹. L'employeur devra tout de même préciser au travailleur la durée de conservation des images¹²².

§3. Sanctions en cas de violation par l'employeur

Lorsqu'une violation du RGPD se produit, plusieurs pistes de sanctions peuvent être envisagées. L'article 82 du RGPD dispose que toute personne ayant subi un dommage résultant d'une violation du RGPD a le droit d'obtenir réparation du préjudice subi. Antérieurement, le travailleur devait invoquer l'article 1382 du Code civil et devait donc démontrer l'existence d'une faute, d'un dommage et d'un lien de causalité entre les deux¹²³.

Le nouveau principe de responsabilité (« *accountability* ») du RGPD énonce désormais que le responsable du traitement des données est, non seulement tenu de respecter les principes applicables en matière de traitement des données, mais il doit également pouvoir démontrer le respect de ces principes à tout moment¹²⁴. Le fardeau de la charge de la preuve est donc allégé pour le travailleur qui prétend à une réparation de son préjudice résultant d'une violation du RGPD. Ce sera à l'employeur de démontrer qu'il respecte bien les règles contenues dans le RGPD.

En cas de violation du RGPD, le responsable du traitement des données (l'employeur) ne sera exonéré de sa responsabilité que s'il démontre que le fait qui a causé le dommage ne lui est pas imputable¹²⁵.

La loi du 30 juillet 2018, en son titre 6, prévoit que les infractions au RGPD sont des infractions pénales et énumère une liste de sanctions pénales en fonction de l'infraction¹²⁶.

¹²¹ F. HENRY et I. VERHELST, *op. cit.*, p. 104.

¹²² RGPD, art. 13, §2, a).

¹²³ L. BERTRAND et D. CASTERMANS, *op. cit.*, p. 187.

¹²⁴ O. RIJCKAERT et N. LAMBERT, *Le respect de la vie privée et le RGPD au travail*, Malines, Wolters Kluwer, 2019, p. 277 ; RGPD, art. 5.

¹²⁵ RGPD, art. 82, §3.

¹²⁶ Loi du 30 juillet 2018, art. 222 à 230.

Par ailleurs, comme pour le non-respect de la CCT 68, le principal risque pour l'employeur est de se voir sanctionner par l'APD. Le travailleur pourra donc lui-même se tourner vers l'APD et ses différentes voies de recours comme nous l'avons vu précédemment avec la CCT 68.

Chapitre 2 : La jurisprudence belge

Section 1 : Conséquences du non-respect de la CCT 68

L'une des principales conséquences du non-respect de la CCT 68 que l'on retrouve dans la jurisprudence belge est la question de l'admissibilité d'une preuve récoltée en violation de cette CCT. Il est question de savoir si un employeur ayant filmé son employé sans respecter toutes les conditions de la CCT 68 peut tout de même utiliser cet enregistrement vidéo devant le tribunal comme preuve.

La jurisprudence belge admet depuis longtemps qu'un enregistrement vidéo effectué en violation de la CCT 68 doit être déclaré comme une preuve irrégulière¹²⁷. La Cour de cassation a validé cette vision des choses dans un arrêt du 9 juin 2004 où elle déclare que l'employeur « *doit, préalablement et lors de la mise en œuvre de la surveillance par caméras sur le lieu du travail, informer les travailleurs de tous les aspects de cette surveillance ; l'absence d'information préalable entraîne l'illégalité du mode de preuve utilisé* »¹²⁸.

Dans de nombreuses affaires, les juges ont donc exclu les preuves irrégulières des débats, telles que des enregistrements vidéo réalisés en violation de la CCT 68 utilisés pour justifier le licenciement d'un employé. Un exemple notable est l'arrêt rendu par la Cour du travail de Bruxelles le 15 juin 2006¹²⁹.

Section 2 : Application de la jurisprudence Antigone à une violation de la CCT 68

Cependant, depuis la jurisprudence Antigone¹³⁰, une preuve irrégulière n'est pas écartée d'office par le juge. Il est, depuis lors, admis qu'une preuve obtenue de manière irrégulière dans un procès pénal est admise par le juge sous certaines conditions. Trois conditions doivent être remplies. Il faut que (i) l'irrégularité de la preuve n'entache pas sa fiabilité, (ii) que l'irrégularité ne méconnaisse pas une formalité prescrite sous peine de nullité par la loi et que (iii) l'usage de

¹²⁷ Trib. trav. Charleroi (2e ch.), 4 novembre 2002, inéd., R.G. n° 149/512/A.

¹²⁸ Cass. (2° ch.), 9 juin 2004, R.G. n°P.04.0603.F, disponible sur www.juportal.be.

¹²⁹ C. trav. Bruxelles (2e ch.), 15 juin 2006, *J.T.*, 2006, p. 392.

¹³⁰ Cass. (2° ch.), 14 octobre 2003, R.G. P.03.0762.N, disponible sur www.juportal.be.

la preuve ne soit pas contraire à un procès équitable. Cette jurisprudence a cependant été prononcée dans la sphère pénale et son application au droit civil n'était pas certaine.

Dans un arrêt du 2 mars 2005 (« arrêt Manon »), la Cour de cassation confirme la jurisprudence Antigone dans la situation où un enregistrement est effectué par des caméras de surveillance et est considéré comme une preuve irrégulière dans le cadre d'un procès pénal¹³¹. Il est dès lors possible pour le juge pénal belge de faire application de la jurisprudence Antigone et ainsi admettre comme preuve des enregistrements effectués par une caméra en violation de la CCT 68, dans le respect des conditions de l'arrêt Antigone précédemment cité. Cependant, cet arrêt a aussi été prononcé dans un procès pénal.

En 2007, un employeur a invoqué l'arrêt Manon pour essayer de faire admettre, dans un procès civil, un enregistrement vidéo produit en violation de la CCT 68 comme preuve du motif de licenciement pour faute grave¹³². L'employeur avait installé une caméra de surveillance, sans en informer l'employée et avait récolté des images de cette dernière en train de voler dans les stocks. Le Tribunal du travail de Liège a écarté cet argument en précisant que l'arrêt Manon avait été rendu en matière pénale, où le régime de preuve diffère.

Il faudra attendre un arrêt de la Cour de cassation du 10 mars 2008¹³³ (« arrêt ONEm ») pour étendre le raisonnement de l'arrêt Antigone et Manon à certaines matières civiles. Dans cet arrêt, la Cour de cassation encourage le juge du travail à ne pas rejeter automatiquement les preuves irrégulières et énonce une série de critères secondaires parallèlement aux trois conditions principales de l'arrêt Antigone. Ces critères secondaires que le juge doit prendre en compte pour décider de la prise en compte des preuves comprennent notamment le caractère purement formel de l'irrégularité, le caractère intentionnel de l'irrégularité, ou encore le fait que l'atteinte est sans commune mesure avec l'irrégularité de la preuve¹³⁴.

Dès lors, la jurisprudence et la doctrine majoritaire ont semblé consacrer la jurisprudence Antigone en matière civile. La plupart des juges du travail ont alors admis des preuves irrégulièrement récoltées. Dans un arrêt du 5 septembre 2012, la Cour du travail de Liège a

¹³¹ Cass. (2^e ch.), 2 mars 2005, R.G. n°P.04.1644.F, disponible sur www.juportal.be.

¹³² K. ROSIER et S. GILSON, note sous Trib. Trav. Liège, 6 mars 2007, *Revue régionale de droit*, p. 488.

¹³³ Cass. (3^e ch.), 10 mars 2008, inéd., R.G. n° S.07.0073.N/1.

¹³⁴ O. RIJCKAERT et N. LAMBERT, *op. cit.*, p. 280.

admis des images de vidéosurveillance filmées en contravention de la CCT 68, estimant que ces images ne portaient atteinte, ni à la crédibilité de preuves, ni au droit à un procès équitable¹³⁵. Un raisonnement similaire a été appliqué dans d'autres décisions¹³⁶.

Cependant, un revirement de la jurisprudence en 2013 a donné lieu à différents arrêts contradictoires. En effet, les juges de fonds, au travers de multiples arrêts, ont rejeté des preuves irrégulières récoltées tantôt dans le cadre de consultation d'emails de l'employé sans l'informer¹³⁷, tantôt en le géolocalisant sans son consentement¹³⁸. Dans ces affaires, les preuves irrégulières ont été écartées par le juge, et ce, malgré les jurisprudences Manon et Antigone. Dès lors, la jurisprudence s'est vue divisée quant à l'application ou non de la jurisprudence Antigone en matière civile. À titre d'exemple, et en ce qui concerne plus particulièrement la violation de la CCT 68, dans un arrêt du 7 janvier 2015, la cour du travail de Bruxelles¹³⁹ a considéré qu'un enregistrement vidéo réalisé à l'insu de la personne filmée violait le droit au procès équitable¹⁴⁰. En 2017, le Tribunal du travail de Liège a analysé la légalité d'un enregistrement vidéo, comme moyen de preuve, qu'un employeur voulait utiliser à l'encontre de son employé pour le licencier pour motif grave¹⁴¹. Le travailleur avait été filmé, en contravention à la CCT 68, en train de saboter une machine. L'employeur a essayé de se défendre en invoquant les arrêts MANON et ONEm mais le tribunal a rejeté l'argument et a écarté des débats les preuves récoltées par enregistrement vidéo.

Toujours dans le cadre de la CCT 68, en 2020, le Tribunal du Travail de Nivelles a rendu un jugement au sein duquel un enregistrement vidéo recueilli par l'employeur en violation de la CCT 68, a été admis comme preuve malgré son irrégularité¹⁴². En ce qui concerne les faits, la plaignante a été licenciée pour avoir maltraité physiquement et verbalement une personne considérée comme vulnérable. La scène de maltraitance avait été filmée par une collègue à l'aide de son téléphone portable. Le tribunal a déclaré la preuve entachée d'irrégularité et s'est ensuite demandé si cette preuve devait être écartée des débats. Le tribunal a d'abord rappelé

¹³⁵ C. trav. Liège, 5 septembre 2012, R.G. n° 2011/AL/314.

¹³⁶ Voir par exemple : C. trav. Mons, 12 septembre 2011, R.G. n° 2010/AM/333 ; Trib. trav. Hainaut (Charleroi), R.G. n° 17/2.779/A.

¹³⁷ C. trav. Bruxelles (2e ch.), 7 février 2013, R.G. n° 2012/AB/1115, Chron. D.S., 2013, n° 2, pp. 106 à 112, note O. rijckaert ; C. trav. Liège (div. Neufchâteau), 13 septembre 2017, inéd., R.G. n° 2016/AU/32.

¹³⁸ C. trav. Liège (div. Liège), 8 novembre 2017, inéd., R.G. n° 2016/AL/772.

¹³⁹ C. trav. Bruxelles, 7 janvier 2015, *J.T.*, 2015, p. 166.

¹⁴⁰ D. MOUGENOT, « Le point sur la jurisprudence Antigone en matière civile », *Journal des tribunaux*, 2017, p. 72.

¹⁴¹ Trib. Trav. Liège, 13 mars 2017, R.G. n° 16/6.097/A.

¹⁴² Trib. Trav. Brabant Wallon, 15 octobre 2020, R.G. n° 17/1381/A.

que la jurisprudence sur le sujet est totalement disparate, et parfois même contradictoire au sein des Cours et Tribunaux. Il a ensuite mis en balance la violation du droit à la vie privée du travailleur et le droit fondamental pour toute personne de bénéficier de son intégrité physique et mentale. Le Tribunal a estimé que le droit de la plaignante au respect de sa vie privée, cède dès lors qu'il lui est reproché d'avoir porté atteinte à l'intégrité d'une personne vulnérable. Les images n'ont donc pas été écartées des débats malgré leur irrégularité.

La jurisprudence n'était donc pas uniforme sur le sujet et un arrêt de la Cour de cassation qui préciserait les critères de l'admissibilité d'une preuve irrégulière dans un procès purement civil était très attendu. Il aura fallu attendre le 14 juin 2021 pour qu'un arrêt de la Cour de cassation adapte les critères et conditions de l'application de la jurisprudence Antigone en matière civile¹⁴³. La Cour a réaffirmé le principe de la réception généralisée des preuves irrégulières, mais a renouvelé les critères en les adaptant à la matière civile¹⁴⁴. Désormais, les preuves recueillies irrégulièrement sont admises sauf (i) lorsque l'irrégularité affecte la fiabilité des preuves ou (ii) en cas de violation du droit au procès équitable. La condition du respect des formes prescrites par la loi a donc disparu afin de mieux coller au droit civil. Les critères secondaires ont également été revus : *« il y a lieu de tenir compte de toutes les circonstances de l'espèce, notamment de la manière dont la preuve a été obtenue, des circonstances dans lesquelles l'illégalité a été commise, de la gravité de celle-ci et de la mesure dans laquelle elle a porté atteinte au droit de la partie adverse, du besoin de preuve de la partie qui a commis l'illégalité et de l'attitude de la partie adverse »*. Il s'agit donc d'un véritable test de proportionnalité que le juge sera amené à effectuer¹⁴⁵.

À l'exception d'hypothétiques amendes administratives ou dommages et intérêts qui pourraient être octroyés au travailleur en cas de violation de la CCT 68, la non-admissibilité des moyens de preuves recueillis en contravention de cette CCT semble être la seule sanction efficace du non-respect de ces dispositions du point de vue de la jurisprudence actuelle. Cependant, comme nous l'avons vu, une preuve recueillie en contravention de la CCT 68 sera tout de même admise si elle respecte les conditions de la jurisprudence de la Cour de cassation. Certains auteurs se questionnent sur les potentiels problèmes de demander aux juridictions du travail d'arbitrer la

¹⁴³ Cass. (1 ch.), 14 juin 2021, RG n°C.20.0418.

¹⁴⁴ D. MOUGENOT, « Utilisation des preuves irrégulières en justice : Antigone se met en tenue civile », *Journal des tribunaux*, 2021, n°6866, p. 538.

¹⁴⁵ D. MOUGENOT, *ibidem*, p. 540.

balance des intérêts entre un droit fondamental et un simple principe de droit¹⁴⁶. Il serait sans doute bon de prévoir une sanction dans le texte même, en plus de celle qui découle du non-respect d'une CCT rendue obligatoire.

Chapitre 3 : Élaboration des sous-questions de recherche

Au cours de l'analyse du cadre juridique entourant l'utilisation des caméras de surveillance sur le lieu de travail, nous avons identifié plusieurs points d'attention. Afin d'analyser l'effectivité de ce cadre juridique, nous avons décidé de poser certaines questions. Ces questions de recherches serviront, en quelque sorte, de grille d'analyse de l'effectivité du cadre juridique décortiqué précédemment. Ainsi, en cherchant à répondre à nos différentes sous-questions, il sera plus facile de vérifier les effets concrets de la législation en vigueur et si celle-ci atteint bien les objectifs qu'elle poursuit, à savoir le droit au respect de la vie privée du travailleur.

Nous formulerons donc ici des questions auxquelles nous tenterons ultérieurement de répondre à travers une étude de terrain dans le but d'appréhender au mieux l'effectivité du cadre réglementaire relatif à l'utilisation des caméras de surveillance sur le lieu de travail. Certaines de ces questions visent à appréhender de potentielles violations du droit dans la pratique. D'autres visent à vérifier si certaines autres préoccupations, parfois absentes du cadre juridique, sont rencontrées dans les faits, comme le consentement ou les recours possibles des travailleurs.

Tout d'abord, nous avons vu que le principe de transparence envers les travailleurs revêt une importance cruciale pour garantir le respect de leur vie privée dans le contexte de la surveillance par caméras. L'employeur a l'obligation légale de fournir une transparence adéquate concernant l'usage de la surveillance par caméras. Il est essentiel de s'assurer que les travailleurs ont été suffisamment informés quant aux dispositifs de surveillance mis en place. En effet, le respect de la vie privée des travailleurs débute par une information claire et exhaustive sur les pratiques de surveillance adoptées par l'entreprise.

Il est donc pertinent de vérifier si les travailleurs ont reçu une information adéquate préalablement à l'installation et lors de l'usage des caméras, ainsi que s'ils sont conscients de l'utilisation qui est faite de leurs données. Si nous observons un manque d'information chez les travailleurs, cela peut mettre en lumière une potentielle lacune dans l'effectivité du cadre

¹⁴⁶ S. GILSON, Z. TRUSGNACH et H. ZIELONKA, *op. cit.*, p. 29.

juridique actuel. En effet, l'absence d'une information complète pourrait entraver la protection du droit à la vie privée des travailleurs, mettant ainsi en évidence la nécessité d'améliorer la mise en œuvre de la législation en vigueur. La première question que nous posons donc est la suivante :

Question 1 : Les travailleurs sont-ils suffisamment informés sur l'usage des caméras de surveillance par leur entreprise ?

Le consentement, bien que non explicitement promu par la CCT 68, joue un rôle fondamental dans la garantie de la vie privée des travailleurs. Actuellement, la législation n'exige pas formellement un consentement libre et éclairé de la part des travailleurs pour l'usage des caméras de surveillance. Toutefois, considérer le consentement comme un paramètre clé dans le respect de leurs droits et la préservation de leur vie privée peut apparaître légitime et proportionné.

Comme conséquence de l'absence d'obligation légale, il est plausible que les employés ne soient pas systématiquement sollicités pour consentir à l'installation et à l'utilisation des caméras sur leur lieu de travail dans la pratique. Dès lors, la surveillance pourrait potentiellement s'effectuer sans leur consentement, parfois même à l'encontre de leur volonté. Cela soulève une problématique quant à l'effectivité de la législation. En effet, si la CCT 68 vise à protéger la vie privée des travailleurs, le fait que leur consentement ne soit pas sollicité dans la réalité pourrait remettre en question l'efficacité de cette protection.

Question 2 : Les travailleurs donnent-ils leur consentement lors de l'installation et de l'utilisation des caméras par l'entreprise ?

L'efficacité du cadre juridique concernant la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméras repose en grande partie sur sa capacité à prévenir les pratiques abusives ou contraires à la vie privée. Dans cette perspective, la prise en considération de l'avis subjectif des travailleurs peut revêtir une importance significative. Les travailleurs, en tant qu'acteurs directement concernés par l'utilisation des caméras de surveillance, sont bien placés pour percevoir les situations où leur vie privée a pu être violée par des pratiques abusives ou

disproportionnées. Leurs témoignages, même s'ils sont subjectifs, sont susceptibles de fournir un éclairage sur la réalité du droit au respect de leur vie privée sur le terrain.

Si, à la suite de notre étude, nous découvrons que de nombreux travailleurs ont effectivement relevé des pratiques problématiques ou contraires à leur vie privée, cela pourrait suggérer une potentielle ineffectivité du cadre juridique en place. En plaçant au cœur de notre analyse l'expérience vécue par les travailleurs, même si elle est subjective, nous nous donnons les moyens d'approcher au plus près la réalité de la mise en pratique de la réglementation et d'identifier d'éventuelles lacunes dans sa capacité à protéger effectivement le droit à la vie privée des travailleurs.

Question 3 : De nombreux travailleurs ont-ils déjà constaté un usage des caméras de surveillance, effectué par leur entreprise, comme problématique ou contraire à leur vie privée ?

La législation en vigueur impose certaines obligations aux entreprises désireuses d'installer des caméras de surveillance sur le lieu de travail, notamment l'obligation de déclarer la ou les finalités poursuivies par l'utilisation des caméras de surveillance. Cette obligation est également reprise dans le RGPD. En annonçant certaines finalités, l'entreprise s'engage à ne pas utiliser les caméras pour une surveillance permanente, conformément aux dispositions de la CCT 68. Cette interdiction est essentielle pour protéger la vie privée des travailleurs, en limitant l'utilisation des caméras à des situations spécifiques et justifiées.

Il serait donc intéressant d'évaluer si les entreprises déclarent effectivement les réelles finalités et si elles s'y conforment vraiment lorsqu'elles installent des caméras de surveillance. Ceci, afin de déterminer si le cadre juridique actuel parvient à prévenir les abus et à protéger efficacement la vie privée des travailleurs.

Question 4 : La/Les finalité(s) annoncée(s), ainsi que l'interdiction de filmer en continu le travailleur sont-elles respectées en pratique ?

Lorsqu'il estime que ses droits ont été violés, le travailleur doit pouvoir avoir accès à des recours pertinents pour faire valoir ses droits en justice. Outre l'existence de recours juridiques, il est également important d'évaluer le degré de conscience du travailleur quant aux possibilités qui

lui sont offertes pour faire respecter ses droits. Si le travailleur n'est pas suffisamment informé ou conscient des outils à sa disposition, cela peut constituer un obstacle supplémentaire à l'effectivité du cadre juridique.

En conséquence, cette question est cruciale pour comprendre si le cadre juridique actuel est effectif dans la protection du droit à la vie privée des travailleurs. Une réponse approfondie à cette question nous permettra d'apporter des éléments de réflexion sur l'efficacité du cadre juridique en place et d'identifier d'éventuels ajustements nécessaires.

Question 5 : Le travailleur dispose-t-il des outils suffisants pour faire valoir le respect de ses droits ?

Afin de répondre à nos différentes questions, nous avons réalisé une étude de terrain sur base d'un questionnaire en ligne. Le chapitre suivant a vocation à expliquer en détail le déroulement de l'étude empirique menée, ainsi que sa méthodologie et les résultats obtenus.

Partie III : Étude de terrain quantitative

Chapitre 1 : Explication des choix méthodologies

Section 1 : Introduction

Afin de répondre à nos différentes questions, nous avons décidé d'effectuer une étude de terrain quantitative sur base d'un questionnaire en ligne. Dans ce chapitre, nous présentons donc la méthodologie employée pour étudier notre question de recherche et ainsi répondre à nos différentes questions. Nous détaillerons comment nous avons élaboré notre questionnaire, puis nous expliquerons comment la récolte des réponses a eu lieu.

Section 2 : Élaboration du questionnaire

Nous avons choisi d'effectuer une étude quantitative car nous trouvons que cela se prête mieux à notre mémoire étant donné que cela permet d'obtenir un plus grand nombre d'enquêtés, une grande standardisation des questions et une structuration maximum des réponses¹⁴⁷. Une étude qualitative, aussi parfois appelée « *recherche compréhensive* »¹⁴⁸, ne nous semblait donc pas adapté à l'analyse de l'effectivité du cadre juridique global.

Le format du questionnaire en ligne a de sérieux avantages car il est possible de quantifier de multiples données ainsi que d'avoir un échantillon assez grand¹⁴⁹. L'entretien, quant à lui, est un instrument privilégié pour la compréhension des comportements¹⁵⁰. Par ailleurs, en utilisant un support en ligne, nous pouvons facilement diffuser le questionnaire et atteindre un échantillon plus représentatif de travailleurs.

Les personnes que nous avons décidé de cibler sont les travailleurs salariés qui ont des caméras de surveillance sur leur lieu de travail. Nous avons choisi cette catégorie car elle est la plus susceptible d'être concernée par les caméras de surveillance sur le lieu de travail, puisque ces dispositifs sont généralement utilisés par les employeurs pour surveiller les employés. D'autre part, les travailleurs salariés constituent un groupe hétérogène, permettant ainsi de prendre en

¹⁴⁷ N. BERTHIER, *Les techniques d'enquête en sciences sociales : méthodes et exercices corrigés*, Malakoff, Armand Colin, 2023, p. 28.

¹⁴⁸ H. DUMEZ, *Méthodologie de la recherche qualitative: Les questions clés de la démarche compréhensive*, Paris, Vuibert, 2016.

¹⁴⁹ L. VAN CAMPENHOUDT, J. MARQUET et R. QUIVY, *Manuel de recherche en sciences sociales*, Dunod, 2017, p. 239.

¹⁵⁰ F. DE SINGLY, *Le questionnaire*, 4ème édition, Paris, Armand Colin, 2016, p. 18.

compte les différentes réalités professionnelles et sectorielles liées à l'utilisation des caméras de surveillance.

Il a été choisi de collecter les réponses au questionnaire de manière anonyme. En effet, l'anonymat de l'étude est essentiel pour garantir la sincérité et la fiabilité des réponses fournies par les participants. Sachant que leurs réponses resteront anonymes, les participants sont plus enclins à partager leurs expériences et opinions sans craindre de répercussions professionnelles ou personnelles.

Notre questionnaire est séparé en deux grandes parties. Les premières questions approchent les déterminants sociaux (sexe, expérience, position sociale, ...) tandis que le reste des questions se concentrent sur l'objet de l'étude à proprement parlé¹⁵¹. Cette deuxième partie comprendra des questions de fait et d'opinion, avec une plus grande quantité de questions de fait afin de privilégier l'objectivité¹⁵².

Il a été décidé d'adopter une position de compromis entre questions ouvertes et questions fermées, le primat étant accordé aux dernières pour des questions d'économie de temps¹⁵³. Les questions fermées permettent de recueillir des données quantitatives en grande quantité et facile à administrer. À l'inverse, les questions ouvertes offrent aux participants la possibilité de partager leurs expériences et opinions de manière plus détaillée afin d'obtenir des informations riches et diversifiées¹⁵⁴. C'est pourquoi nous avons choisi d'intégrer ces deux types de questions dans notre questionnaire.

Pour lutter contre l'effet d'imposition d'une problématique, la plupart des questions se sont vu attribuer une option « Ne sais pas », afin que les participants ne répondent que lorsqu'ils sont certains d'eux¹⁵⁵. Les questions sont posées à l'aide d'un vocabulaire simple et familier, en essayant d'éviter les mots à double sens ou les formes grammaticales peu claires¹⁵⁶. Il a

¹⁵¹ F. DE SINGLY, *ibidem*, p. 30.

¹⁵² F. DE SINGLY, *ibidem*, p. 61.

¹⁵³ F. DE SINGLY, *ibidem*, p. 67.

¹⁵⁴ D. A. DILLMAN, *op. cit.*, p. 72.

¹⁵⁵ F. DE SINGLY, *op. cit.*, p. 71.

¹⁵⁶ D. A. DILLMAN, J. D. SMYTH et L. M. CHRISTIAN, *Internet, mail, and mixed-mode surveys: The Tailored Design Method*, New-Jersey, Wiley, 2009, p. 81.

également été fait très attention à la tonalité des mots employés et nous avons essayé de poser des questions neutres pour ne pas influencer les réponses¹⁵⁷.

Afin de nous aiguiller dans l'élaboration de notre questionnaire, et comme certains auteurs le préconisent, nous avons réalisé un entretien préalable avec un membre d'un syndicat (un « *informateur privilégié* »¹⁵⁸). Ce dernier a bien voulu nous accorder de son temps afin de nous faire part des retours qu'il a sur le terrain concernant la problématique des caméras de surveillance sur le lieu de travail. Cela nous a permis de voir quelles questions seraient plus pertinentes que d'autres et ainsi d'ajuster notre questionnaire.

Section 3 : Déroulement de la récolte de réponses

Peu avant de partager le questionnaire au public, nous l'avons transmis à un nombre restreint de personnes afin d'avoir des retours sur d'éventuels problèmes de compréhensions¹⁵⁹. Certaines questions ont encore été modifiées à ce moment-là.

Une fois le questionnaire rédigé (voir l'annexe 1), nous l'avons diffusé auprès d'un échantillon de travailleurs salariés en utilisant divers canaux de communication, tels que les réseaux sociaux, le bouche-à-oreille et les syndicats de travailleurs. Les répondants ont tous eu le choix de répondre, ou non, au questionnaire qu'ils ont vu passer. Nous avons donc un échantillon spontané, composé uniquement de personnes volontaires¹⁶⁰.

Une fois la collecte des réponses terminée, nous avons transféré l'ensemble des données dans un document Excel regroupant l'ensemble des réponses aux différentes questions. Cette approche nous a offert la possibilité de traiter les résultats de nombreuses façons différentes ainsi que de créer des graphiques pour rendre les réponses obtenues plus lisibles.

¹⁵⁷ N. BERTHIER, *op. cit.*, p. 115.

¹⁵⁸ N. BERTHIER, *op. cit.*, p. 50.

¹⁵⁹ N. BERTHIER, *op. cit.*, p. 122.

¹⁶⁰ F. DE SINGLY, *op. cit.*, p. 42.

Chapitre 2 : Analyse des réponses obtenues

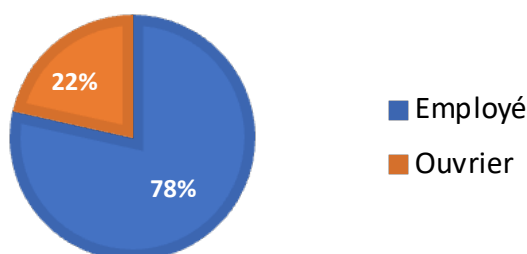
Au bout de deux semaines de récolte de données, nous avons décidé de clôturer cette phase afin de pouvoir analyser les différentes réponses collectées. Lors de la phase de récolte, 336 réponses ont été recueillies. Cependant, seuls 190 participants ont répondu par l'affirmative à la première question qui était : « *Avez-vous des caméras de surveillance sur votre lieu de travail ?* ». Seules ces 190 personnes ont donc été invitées à répondre aux questions suivantes. Sur ces 190 personnes, deux répondants ont inscrit qu'ils étaient indépendants et un a répondu être « *actionnaire* » à la question « *De quel type de contrat de travail disposez-vous ?* ». Leurs réponses n'ont donc pas été prises en compte lors de l'analyse des résultats qui vont suivre. Ces 3 exclusions amènent le nombre total de répondants valables à 187.

La première partie de l'analyse des résultats portera sur les déterminants sociaux de l'échantillon. Nous y verrons le genre, le type de contrat, le nombre d'années d'expérience professionnelle, ... Ensuite, nous analyserons les différentes réponses aux questions spécifiques à notre mémoire en les regroupant par catégorie et type de questions qui ont été posées.

Section 1 : Déterminants sociaux

Sur les 187 répondants, 79 % ont déclaré avoir un contrat de travail d'employé et 21 % un contrat de travail ouvrier. Étant donné que, selon le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 81 % des emplois en Belgique sont concentrés dans le secteur des services¹⁶¹, les chiffres obtenus ici ne semblent donc pas décorrélés de la réalité et semblent assez représentatifs.

NATURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

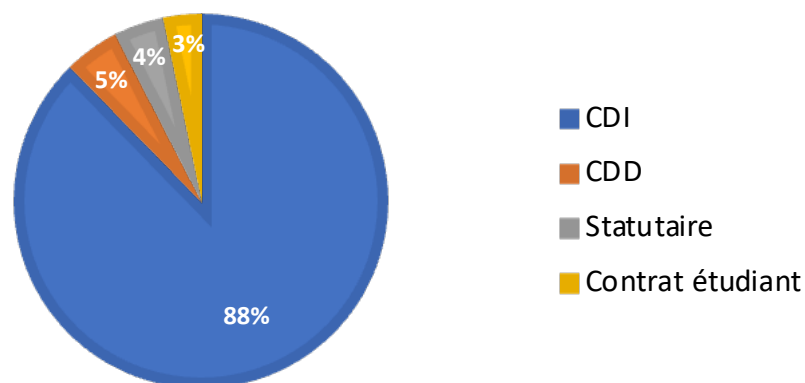


¹⁶¹ SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Part de l'emploi par branche d'activité, 20 mars 2023, disponible sur <https://emploi.belgique.be/fr/statistiques>.

Le nombre d'années d'expérience professionnelle médian est de 25 ans. Ce qui signifie que 50 % de l'échantillon a plus de 25 ans d'expérience professionnelle et que l'autre moitié à moins de 25 ans d'expérience. Assez peu de jeunes travailleurs ont donc répondu au questionnaire. Nous avons choisi de mettre en avant la médiane car calculer la moyenne du nombre d'années d'expérience professionnelle de l'échantillon ne nous semblait pas pertinent vu que certaines personnes ont inscrit des chiffres ronds, tels que 30 ou 25, ce qui tend à affirmer que ce sont plus des estimations de leur part que le chiffre exact. L'utilisation de la médiane est donc plus pertinente puisqu'elle sera beaucoup moins influencée par les approximations que les répondants ont pu faire.

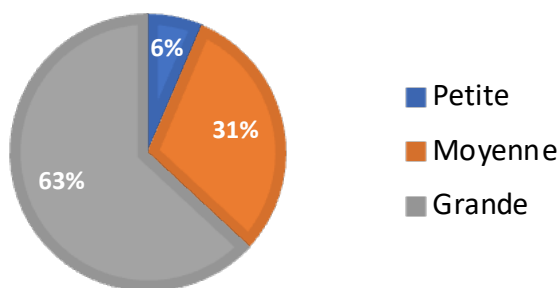
En ce qui concerne la question suivante « *De quel type de contrat de travail disposez-vous ?* », nous avons eu, au sein de nos répondants, principalement des personnes sous contrat de travail à durée indéterminée. Comme le montre le graphe ci-dessous, seuls 12 % des répondants ne possédaient pas de contrat de travail à durée indéterminée. Cela ne paraît toutefois pas problématique car les personnes ayant un CDI sont sans doute plus impliquées et plus renseignées sur les procédures internes de surveillance par caméra.

TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL



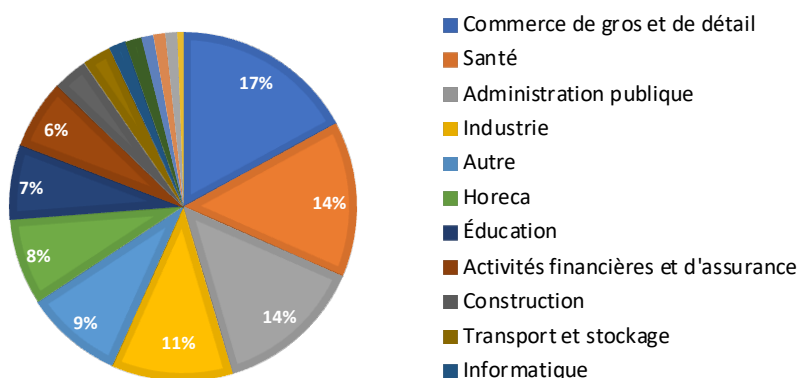
Une grande majorité des répondants travaillent dans une organisation qui emploie plus de 50 travailleurs, seuls 12 répondants travaillent dans une petite entreprise comptant moins de cinq travailleurs. Cela paraît tout à fait normal et très certainement dû au fait que seuls les travailleurs ayant des caméras de surveillance sur leur lieu de travail ont répondu à cette question. On imagine aisément que la plupart des petites entreprises ne voient pas l'intérêt d'installer des caméras de surveillance sur le lieu de travail et, qu'à l'inverse, plus une entreprise est grande, plus elle peut se permettre d'installer des caméras de surveillance.

TAILLE DE L'ORGANISATION

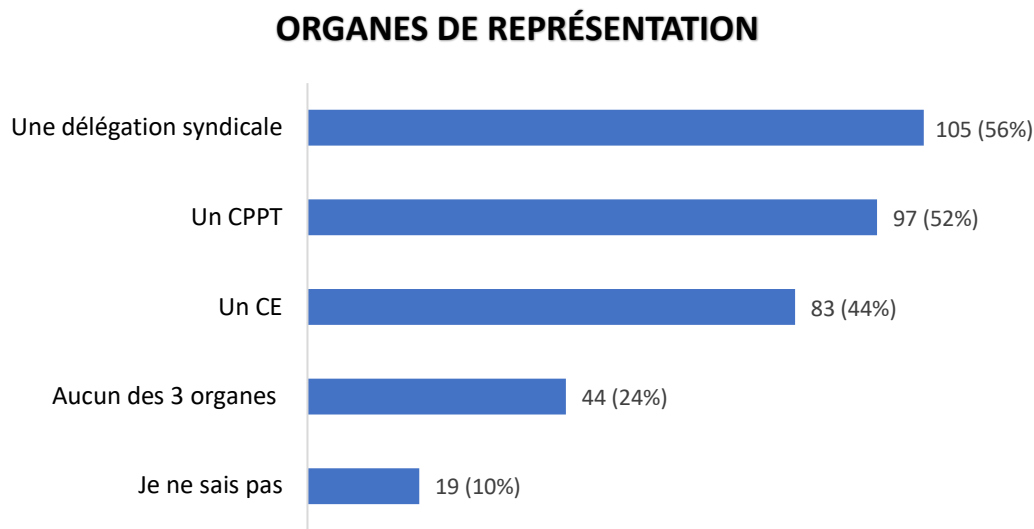


À la question « *Dans quel secteur votre organisation est-elle active ?* » de nombreux choix étaient disponibles ainsi qu'une dernière case « *Autre* » où les participants étaient libres d'inscrire leur secteur d'activité, s'il jugeait que ce dernier était absent des propositions. De nombreuses personnes se sont saisies de cette opportunité. Afin de ne pas avoir un graphique illisible, et lorsque cela était possible, il a été décidé de regrouper les réponses ouvertes des participants dans l'un des secteurs déjà identifiés au préalable. Les réponses ne pouvant pas être rattachées à un de ces secteurs ont été regroupées dans la catégorie « *Autre* » ci-dessous et représentent 17 répondants (9%). Comme on peut l'observer sur le graphique, notre échantillon présente une diversité très satisfaisante. Nous avons eu des répondants dans la quasi-totalité des 13 secteurs que nous avons proposés (à l'exception du secteur des « *Activités scientifiques* »). Les quatre secteurs les plus rencontrés au sein des réponses représentent plus de 50% de l'ensemble des participants. Nous pouvons donc penser que l'usage des caméras de surveillance dans ces secteurs est plus répandu que dans les autres secteurs d'activités.

RÉPARTITION SECTORIELLE



Nous avons également demandé aux participants si leur organisation possédait un des trois organes de représentation des travailleurs. Les réponses à cette question peuvent nous permettre de nous représenter plus précisément l'échantillon, mais aussi de vérifier combien ne savent pas si leur organisation possède un tel organe. Plus de la majorité des répondants ont affirmé que leur entreprise possédait une délégation syndicale ainsi qu'un CPPT. Seulement 19 ont répondu ne pas savoir, et 44 ont déclaré qu'aucun de ces trois organes n'était présent dans leur organisation.



Section 2 : Constats spécifiques

Après avoir analysé les données descriptives de l'échantillon, il est temps de rentrer dans le vif du sujet, ainsi que d'aborder les questions spécifiques à notre mémoire.

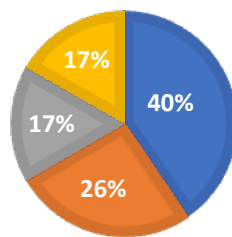
§1. Personnel de direction

Parmi les répondants, 44 ont déclaré occuper une fonction de direction (manager, cadre supérieur, ...). Au sein de ces personnes, seules 25 ont déclaré avoir été impliquées dans l'installation et/ou l'usage des caméras de surveillance. La plupart du personnel de direction concerné a été impliqué dans la phase d'élaboration et dans l'utilisation du système de vidéosurveillance. Cela signifie que près de la moitié des personnes occupant des fonctions de direction ne sont pas impliquées dans le processus de surveillance par caméra.

Au sein des responsables, presque un tiers (31%) déclare avoir été informé de certains problèmes rencontrés par leurs collaborateurs concernant les caméras de surveillance. Cela tend à prouver deux choses. Tout d'abord, que de nombreux travailleurs ont identifié des problèmes avec les

caméras de surveillance. On peut penser que si des problèmes sont remontés à un tiers des responsables, une assez grande partie des travailleurs ont trouvé certains systèmes de vidéosurveillance problématiques. De plus, ce chiffre tend également à prouver que les travailleurs qui rencontrent des problèmes avec les caméras en font part à leur supérieur ou, à tout le moins, que leur supérieur en prend connaissance d'une quelconque manière.

IMPLICATION DU PERSONNEL DE DIRECTION DANS LE PROCESSUS DE VIDÉOSURVEILLANCE

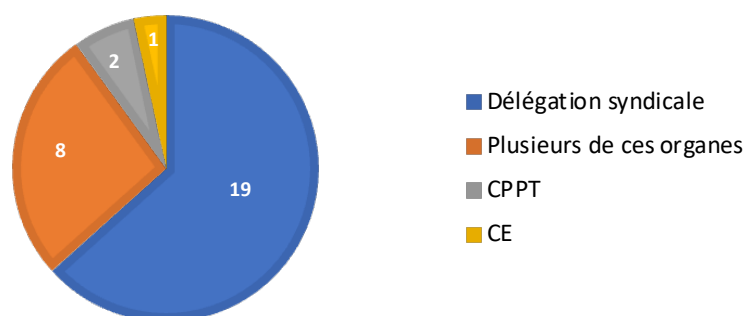


- Aucune implication ni dans l'installation, ni dans l'usage des caméras
- Implication dans l'installation ET dans l'usage des caméras
- Implication dans l'installation des caméras de surveillance
- Implication dans l'usage des caméras de surveillance

§2. Représentants des travailleurs

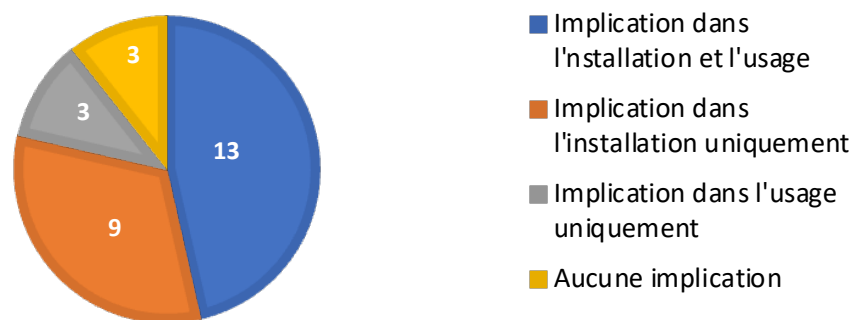
Sur l'ensemble des répondants, 30 ont déclaré occuper un poste de représentant des travailleurs au sein de leur entreprise. Parmi ces représentants, 19 ont expliqué être représentants au sein de la délégation syndicale, deux ont répondu être uniquement au CPPT et seul un a déclaré être uniquement au CE. Par ailleurs, huit ont déclaré être représentants au sein de plusieurs organes. La grande majorité des représentants est donc active dans la délégation syndicale.

RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS



Ensuite, nous leur avons posé la question de savoir à quel(s) stade(s) du processus de vidéosurveillance leur organe a été impliqué. Les réponses ont été reprises dans le graphe ci-dessous. On remarquera que la plupart (46%) ont été impliqués à l'installation et durant l'usage des caméras de surveillance. Un nombre assez important s'est également vu impliquer uniquement dans l'installation, et une faible minorité s'est vu impliquer seulement dans l'usage, ou n'a jamais été impliquée d'une quelconque manière. Il semble donc que les représentants des travailleurs sont assez impliqués dans les processus de surveillance par caméra mis en place par les entreprises. Cela est une bonne chose, car cela signifie que les entreprises laissent les représentants des travailleurs avoir un impact sur les processus de surveillance par caméra comme la loi le prescrit.

IMPLICATION DES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS DANS LE PROCESSUS DE VIDÉOSURVEILLANCE



Par ailleurs, 13 des 30 représentants ont déclaré avoir déjà été contactés par des travailleurs, dans le cadre de leur fonction de représentation, pour faire part de problèmes concernant les caméras de surveillance. Similairement à la section précédente, cela tend à démontrer que (i) des problèmes peuvent résulter pour les travailleurs lors de l'usage des caméras de surveillance et que (ii) les travailleurs se tournent assez normalement vers leurs représentants pour faire remonter leurs soucis quant à cette forme de surveillance.

Étant donné leur position de première ligne dans ce système de surveillance, la dernière question qui leur était posée était une question ouverte : « *En tant que représentant des travailleurs, avez-vous quelque chose à porter à notre attention concernant l'usage des caméras de surveillance ?* ». Cette question avait pour but de faire ressortir certains constats, positifs ou négatifs, que les représentants des travailleurs pouvaient identifier en raison de leur position.

La plupart des répondants ont indiqué que les caméras sont « *une bonne chose en ce qui concerne la sûreté et la sécurité* », mais qu'elles ne doivent pas servir d'« *arme de contrôle du personnel* ». Un participant explique que les caméras sur son lieu de travail sont « *réglementées et les procédures d'usage sont incluses dans le Règlement de travail* ».

D'autres participants déplorent toutefois certains aspects négatifs. Pour en citer certains, « *Usage pas toujours adéquat* », « *Impossible de savoir à quel moment elles tournent réellement* », ou encore « *Un usage abusif de la part de l'employeur par rapport à ce qui avait été convenu a rapidement été constaté* ».

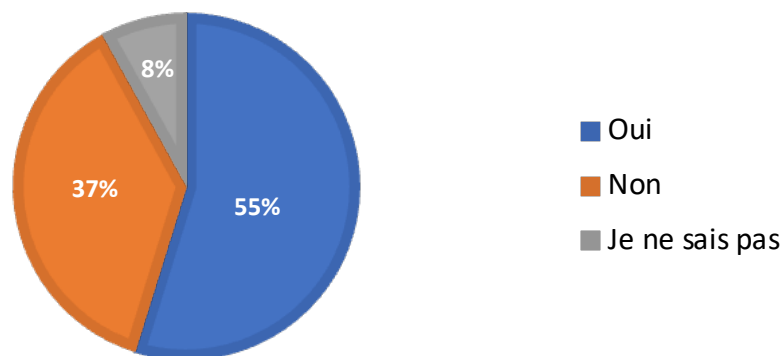
Ces différents constats de la part des représentants des travailleurs viennent appuyer l'hypothèse selon laquelle la surveillance par caméra peut être bénéfique pour l'organisation lorsqu'elle est utilisée à bon escient et de manière proportionnelle, mais peut, *a contrario*, susciter de la méfiance et un rejet de la part de l'employé lorsque les processus ne sont pas adéquats.

§3. Principe de transparence

Certaines questions avaient pour but d'établir le niveau d'information des travailleurs, afin de vérifier si les travailleurs ont bel et bien reçu les informations pertinentes concernant les caméras de surveillance.

Au moment de l'arrivée du travailleur dans l'organisation, ou au moment de l'installation des caméras, l'employeur doit fournir au travailleur certaines informations. Selon les réponses que nous avons récoltées, plus d'un tiers des travailleurs n'ont pas été mis au courant lors de l'installation des caméras sur leur lieu de travail. En effet, à la question : « *Au moment de l'installation des caméras ou lors de votre arrivée dans votre organisation, votre employeur vous a-t-il annoncé qu'il allait/avait installer/installé des caméras ?* », 70 participants (37 %) ont indiqué ne pas avoir été mis au courant. Cela tend à prouver que de nombreux travailleurs n'ont jamais été prévenu formellement par leur employeur lors l'installation des caméras.

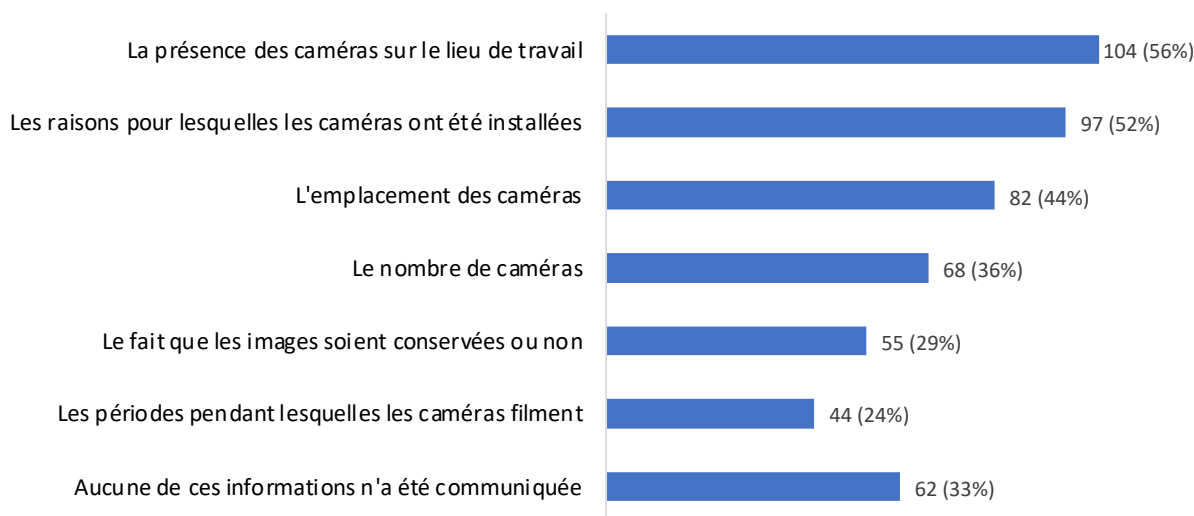
INFORMATION CONCERNANT LA PRÉSENCE DES CAMÉRAS AU MOMENT DE L'INSTALLATION



Par ailleurs, afin de constater quelles informations énoncées par la CCT 68 ont véritablement été reçues par les travailleurs, nous avons posé une seconde question formulée comme ceci : « *Quelles informations avez-vous reçues de votre organisation/supérieur hiérarchique concernant les caméras de surveillance ?* », et nous avons laissé différents choix possibles qu'ils pouvaient cocher. Évidemment, il était possible de cocher plusieurs réponses.

L'information que les travailleurs ont le plus reçu de leur organisation est, assez normalement, la présence de caméra sur leur lieu de travail. Suivi ensuite des raisons pour lesquelles les caméras ont été installées, puis, de l'emplacement des caméras. Les informations concernant la conservation des données ainsi que les périodes durant lesquelles les caméras filment ont été communiquées à moins d'un tiers des travailleurs. Un tiers des travailleurs ont par ailleurs déclaré n'avoir reçu aucune des informations évoquées. Très peu de travailleurs ont donc reçu l'ensemble de ces informations alors que ces dernières sont essentielles afin de garantir le respect du droit à la vie privée du travailleur.

INFORMATIONS RECUES DE L'ORGANISATION



§4. Principe de finalité

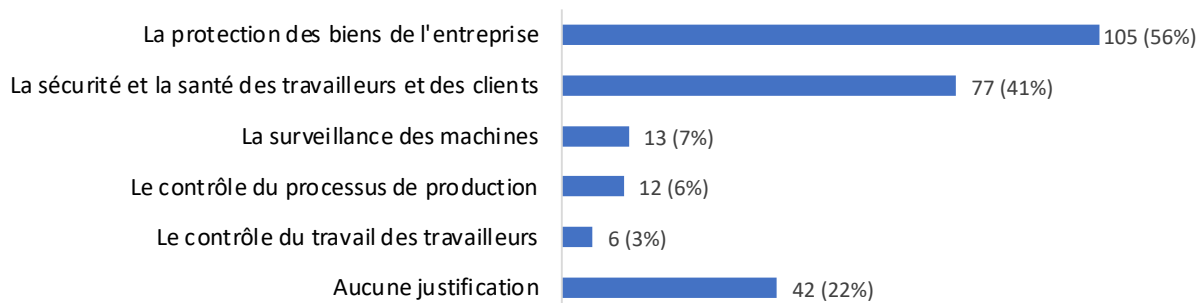
Lorsqu'une entreprise désire instaurer des caméras de surveillance, elle doit communiquer les raisons de cette installation à ses travailleurs. En effet, comme nous l'avons vu, l'employeur ne pourra installer des caméras de surveillance que s'il poursuit certaines finalités et communique ces finalités aux travailleurs. Nous avons donc posé la question suivante aux participants « *Quelle est/sont la/les raison(s) avancée(s) par votre employeur pour justifier l'installation des caméras ?* ». Nous avons proposé comme réponses, les différentes finalités évoquées par la CCT 68 afin de vérifier quelle(s) finalité(s) les caméras poursuivent-elles, selon l'employeur.

Comme nous pouvons l'observer, les deux principales raisons avancées par l'employeur pour l'installation des caméras de surveillance sont la protection des biens de l'entreprise et la sécurité et la santé. Moins de 10% des participants à l'étude ont déclaré que l'employeur avait expliqué installer les caméras de surveillance pour le contrôle du processus de production ou le contrôle des travailleurs. Seuls six participants (3%) ont déclaré que leur employeur avait énoncé comme finalité « *le contrôle du travail du travailleur* ». Ce chiffre peut paraître assez petit par rapport à ce que l'on pouvait raisonnablement s'attendre.

Cependant, on sait que lorsque l'employeur invoque comme finalité le contrôle du travail du travailleur ou le contrôle du processus de production qui porte sur le travailleur, certaines formalités supplémentaires lui sont imposées, comme l'interdiction d'une surveillance continue. Il est donc fort probable que l'entreprise préférera annoncer une autre finalité, qui ne nécessitera pas le respect de cette formalité supplémentaire.

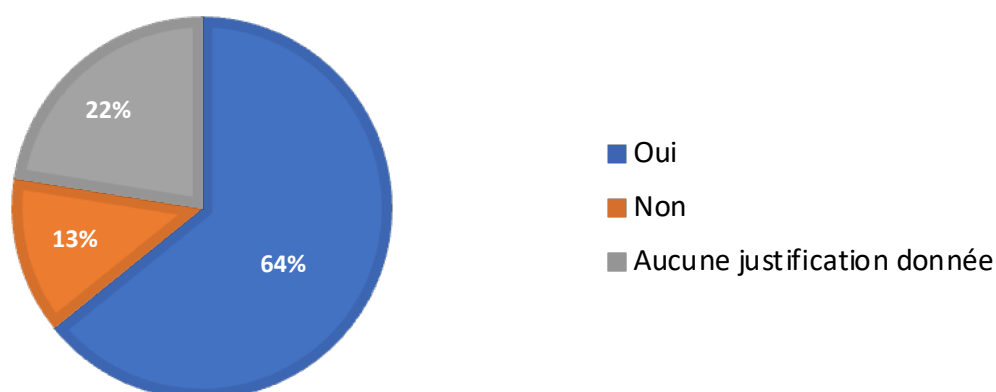
Une part assez significative (22%) des répondants affirme n'avoir reçu aucune justification de la part de leur employeur concernant l'installation des caméras de surveillance.

FINALITÉS ANNONCÉES PAR L'EMPLOYEUR



La question qui suivait avait pour but d'essayer d'appréhender l'avis des travailleurs quant à la justification donnée par leur employeur. Elle visait à savoir si les travailleurs pensaient, ou non, que la finalité annoncée correspondait à la réalité. La question était donc rédigée comme ceci : « *Selon vous, la justification annoncée correspond-elle à la réalité ?* ». Sur les 145 participants ayant déclaré que leur employeur leur avait fourni une justification, 120 (83%) ont déclaré que la justification indiquée correspond à la réalité et 25 (17%) ont déclaré que, selon eux, la justification annoncée ne correspond pas à la réalité. Ces chiffres sont à prendre avec précaution car ils ne reflètent que l'impression subjective des travailleurs. Il serait intéressant d'effectuer une étude différente afin de vérifier concrètement si la finalité annoncée reflète bien la finalité réellement appliquée sur le terrain.

LA JUSTIFICATION CORRESPOND-ELLE À LA RÉALITÉ ?



Afin d'avoir une idée du caractère proportionnel de l'installation des caméras de surveillance, nous avons décidé de poser la question suivante aux différents travailleurs : « *Selon vous,*

l'usage des caméras sur votre lieu de travail est-il le meilleur moyen d'atteindre les objectifs annoncés ? ». Les résultats obtenus à partir des réponses de 187 participants sont intéressants à analyser. Une majorité significative de 98 participants (soit 52% des répondants) ont exprimé comme conviction que l'usage des caméras de surveillance était le meilleur moyen d'atteindre les objectifs annoncés. Cette tendance suggère que, pour une majorité des travailleurs, l'installation de caméras de surveillance est perçue comme étant proportionnelle et adaptée à la réalisation des objectifs déclarés par l'entreprise. Toutefois, il est important de noter que 44 participants (24% des répondants) ont exprimé une opinion contraire, en indiquant qu'ils estiment qu'il existe d'autres méthodes moins invasives pour atteindre ces objectifs. Les réponses des 45 répondants restants ont été rangées dans les catégories « *Autres* » et « *Aucune justification n'a été donnée* ».

Par ailleurs, 158 répondants (84%) trouvent que, de manière générale, le fait que des caméras de surveillance soient installées sur leur lieu de travail ne leur pose pas de problème. Les 29 autres répondants (16%) trouvent que, de manière générale, les caméras de surveillance leur posent problème. Même si cela représente tout de même un nombre assez significatif, la plupart des travailleurs ne voit donc pas la surveillance comme problématique en soi, mais plutôt certains usages qui pourraient en être fait. Cela vise à souligner l'importance d'avoir des processus de surveillance transparents et adéquats.

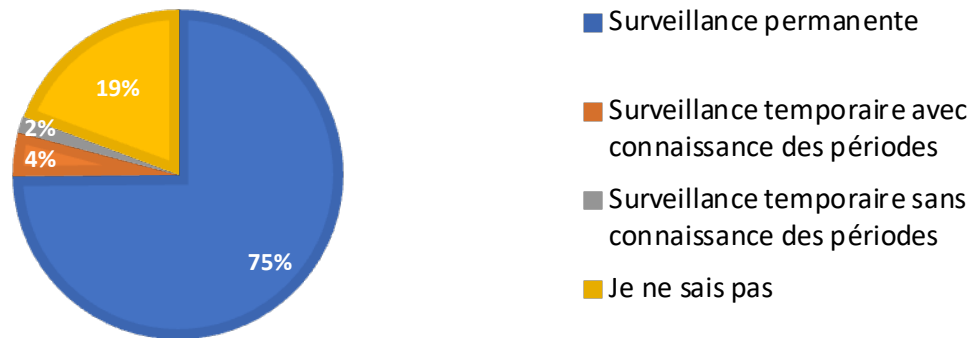
§5. Type de surveillance en place

Une question qui découle de la finalité poursuivie par l'employeur est la question de la surveillance continue ou temporaire. En effet, certaines finalités ne peuvent pas faire l'objet d'une surveillance permanente, mais uniquement d'une surveillance temporaire. C'est le cas de la surveillance dans le cadre du contrôle du processus de production qui porte sur les travailleurs ainsi que le contrôle du travail du travailleur.

Dès lors, nous avons demandé aux participants si la surveillance sur leur lieu de travail était permanente ou temporaire. Nous avons également demandé, dans le cas où elle était discontinue, s'ils ont connaissance des périodes durant lesquelles les caméras enregistrent. Parmi nos répondants, 140 ont déclaré que les caméras sont actives en permanence, et seuls 11 ont répondu que la surveillance par caméra était temporaire. De nombreux participants ignoraient par ailleurs si la surveillance était temporaire ou permanente. Les chiffres récoltés

ne sont pas surprenants et mettent en évidence que le types de surveillance principalement utilisé dans les entreprises est la surveillance permanente avec des caméras filmant en continu.

SURVEILLANCE TEMPORAIRE OU PERMANENTE



Une chose intéressante à souligner est le fait que sur les six travailleurs dont la finalité annoncée par l'employeur était la surveillance du travail du travailleur, cinq ont déclaré que la surveillance par caméra était continue, alors que cela est interdit.

§6. Consentement

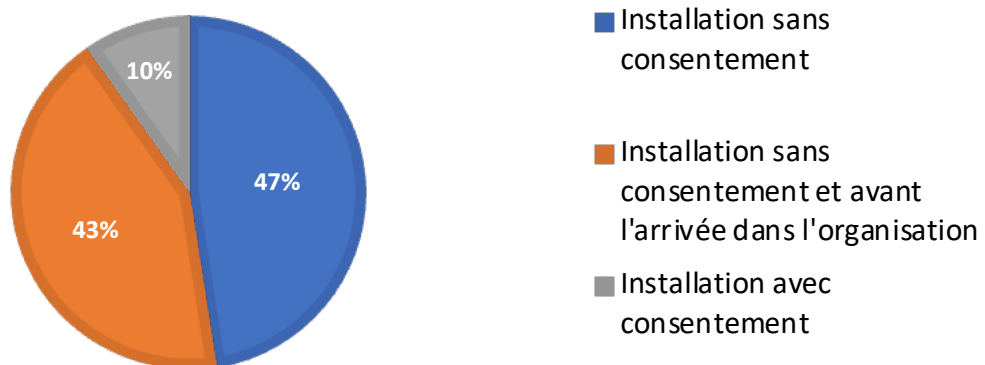
Malgré l'absence de la notion de consentement dans la législation, nous avons décidé de poser une question en lien avec cette dernière. Nous trouvions pertinent de vérifier si, en l'absence de disposition légale, le consentement du travailleur était demandé lors de l'installation d'un tel mécanisme de surveillance. Pour ce faire, nous avons simplifié la question comme ceci : « *Vous a-t-on demandé votre accord pour l'installation des caméras de surveillance ?* ».

Il ressort des données que seuls 18 répondants ont déclaré que leur consentement avait été requis pour l'installation des caméras. Deux de ces répondants ont précisé que c'était l'accord de leur syndicat qui avait été demandé par l'employeur.

A contrario, 167 ont indiqué ne pas avoir donné leur accord lors de l'installation et 79 d'entre eux ont signalé que les caméras de surveillance étaient déjà présentes dans l'entreprise à leur arrivée.

Il ressort donc de nos résultats que le consentement de la grande majorité des travailleurs n'est pas récolté lors de la mise en place et de l'usage de caméra de surveillance. Cela nous semble résulter directement de l'absence de cette obligation dans la loi.

DEMANDE DE CONSENTEMENT PRÉALABLE À L'INSTALLATION DES CAMÉRAS



§7. Conservation des données

Afin de savoir si les travailleurs sont conscients de l'éventuelle conservation de leurs données faite par leur organisation, nous leur avons posé la question suivante : « *Savez-vous ce que votre organisation fait des enregistrements vidéo filmés par les caméras ?* ».

Comme il était assez prévisible, de nombreux participants (117) ont déclaré ne pas savoir ce que leur organisation fait des enregistrements vidéo. À l'inverse, seuls 68 participants ont déclaré savoir ce que leur organisation fait des données récoltées par les caméras de surveillance. Ces chiffres démontrent une fois de plus que les travailleurs ne reçoivent pas toute l'information qu'il serait normal de leur fournir concernant le processus de surveillance par caméra.

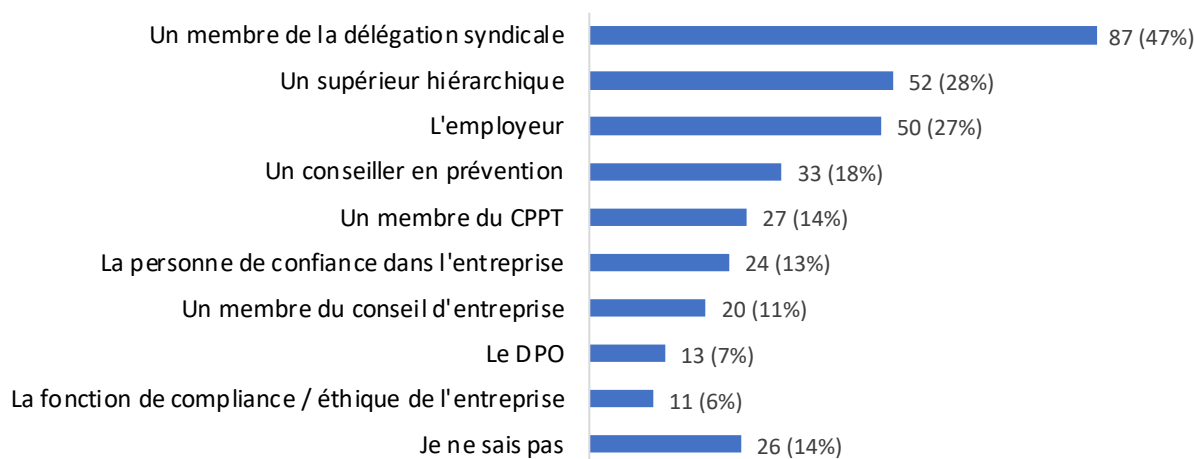
§8. Recours en cas d'usage inacceptable

Afin de savoir vers qui les travailleurs victimes d'abus peuvent envisager de se tourner, nous leur avons posé une série de questions. La première vise à savoir qui les travailleurs envisageraient de consulter en interne, en cas d'abus ou d'usage inacceptable.

Comme nous pouvons le voir sur le graphique, les personnes vers lesquelles les travailleurs envisagent le plus de se tourner sont les membres de la délégation syndicale, suivis du supérieur hiérarchique et de l'employeur directement. Le DPO et la fonction d'éthique / compliance arrivent, assez normalement, en dernières positions, ces dernières étant uniquement présentes

dans les grosses entreprises. Nous observons donc que les principaux interlocuteurs vers qui le travailleur serait prêt à se tourner sont les délégués syndicaux.

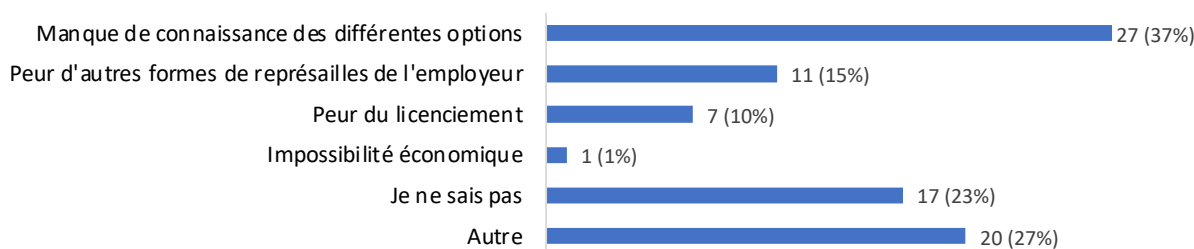
RECOURS EN INTERNE



Nous avons ensuite demandé aux participants s'ils seraient prêts à porter leur problème auprès d'une personne externe à leur organisation. Puis, nous avons invité les 73 participants (39%) ayant répondu par la négative à expliquer les raisons de ce choix via une question à choix multiples.

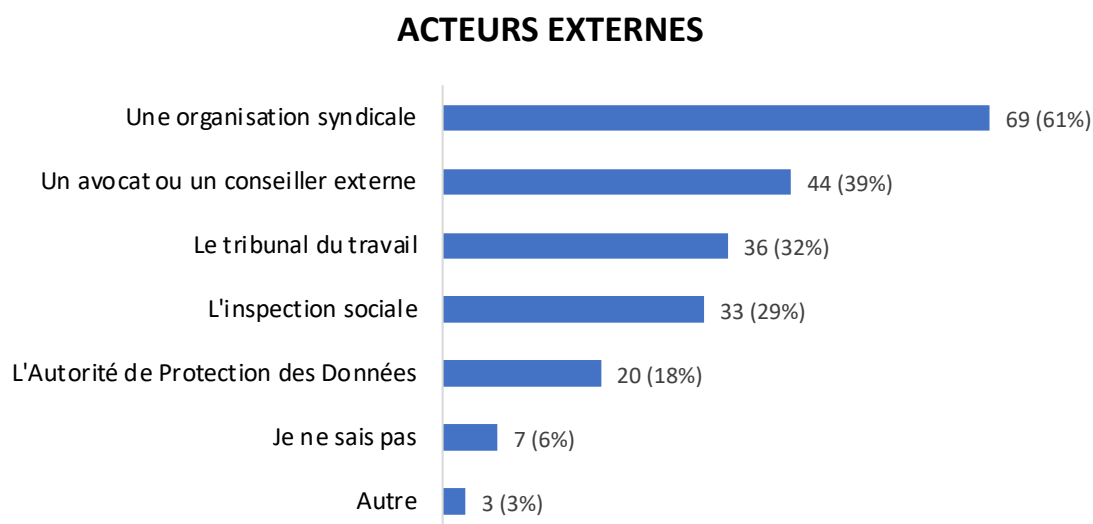
La plupart des répondants ont, soit exprimé un manque de connaissances des différentes options, soit coché la case « *Je ne sais pas* ». Une autre grande partie de ces 73 répondants (20) a donné une réponse personnelle et différente des choix proposés. Parmi ces raisons, celle qui revenait le plus souvent était la confiance envers leur entreprise et ses procédures internes. De nombreux travailleurs ne sont donc pas prêts à se tourner vers des acteurs extérieurs à l'entreprise pour faire part des problèmes qu'ils pourraient rencontrer avec les caméras de surveillance.

Raisons du non recours externe



Nous avons ensuite interrogé les 114 répondants qui ont répondu qu'ils pourraient envisager de porter leur problème à l'extérieur de leur entreprise. Nous leur avons demandé vers quel(s)

acteur(s) externe(s) ils pourraient se tourner en cas de problème. La grande majorité a identifié les organisations syndicales comme l'un des acteurs qu'ils pourraient aller rencontrer. Les syndicats sont donc la voie de recours privilégiée par les travailleurs dans ces circonstances. Seule une plus petite partie des répondants (18 %) seraient prête à aller voir l'APD.



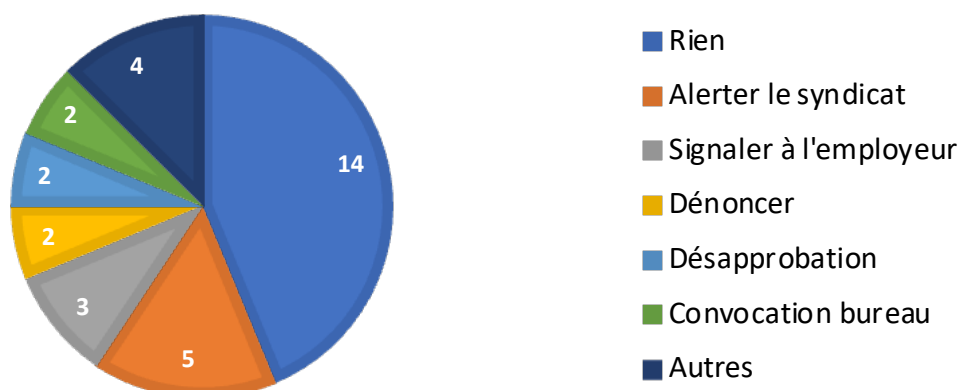
§9. Réactions face à un abus

Nous avons décidé de terminer le questionnaire avec une question plus ouverte pour permettre aux répondants de décrire un potentiel problème, mais surtout leur réaction face à un usage des caméras qu'ils ont trouvé abusif.

Nous avons donc commencé par poser la question suivante « *Depuis que vous êtes salarié, avez-vous observé des usages de caméras que vous avez trouvés abusifs ou inacceptables ?* ». Ainsi, nous avons pu isoler 37 participants ayant répondu par l'affirmative à cette question, et leur demander d'expliquer, lors d'une question ouverte, leur réaction face à cet abus.

Quelques participants (5) ont fait le choix de laisser vide cette dernière question, et les 32 autres y ont répondu. Une partie significative (14) a expliqué n'avoir rien fait de concret, certains ont justifié cela par un sentiment d'impuissance ou encore une crainte des répercussions. Pour plus de facilité et de lisibilité, les différentes réponses des participants ont été rassemblées, mais leurs réponses complètes sont disponibles à l'Annexe 2. Les réponses qui ne pouvaient pas être regroupées avec d'autres ont été rangées dans la catégorie « Autres » du graphique ci-dessous.

RÉACTION FACE À L'ABUS



Parmi les répondants, cinq participants ont déclaré avoir prévenu leur syndicat de l'abus, faisant ainsi ressortir cette réaction comme étant la plus fréquente parmi les réponses obtenues. Cette tendance valide les résultats précédemment obtenus et suggère que les syndicats jouent un rôle significatif en termes de réaction face aux abus constatés par les travailleurs. Il semblerait que les travailleurs se tournent vers leur syndicat comme acteur privilégié pour dénoncer les abus concernant la surveillance par caméras sur le lieu de travail.

Deux participants ont expliqué avoir dénoncé l'abus sans préciser à qui ils l'ont dénoncé, deux autres indiquent avoir simplement exprimé leur désapprobation et trois autres ont répondu l'avoir signalé à leur employeur mais n'avoir eu aucune réaction de sa part.

La quasi-totalité des réactions semble être restées dans le cadre de l'entreprise, ce qui correspond aux réponses que nous avons obtenues concernant les recours internes et externes. Les travailleurs ne semblent pas réellement envisager de recours externe auprès d'acteurs tiers.

Un des participants, un délégué syndical, déclare avoir dû invoquer les textes de loi auprès de l'employeur afin de défendre les intérêts des travailleurs. Un autre travailleur fait remarquer que la hiérarchie « *espionne* » et que les travailleurs n'ont plus confiance car ils « *se sentent épiés* ».

Deux participants ont expliqué qu'ils ont déjà été convoqués dans le bureau de leur supérieur/patron pour « *demande d'expliquer pourquoi tu papotes avec les autres* » ou encore pour se faire « *remonter les bretelles* ». Il semble donc que certains travailleurs se voient

surveiller par les caméras et reçoivent des commentaires de la part de leur supérieur en rapport à ce que celui-ci aperçoit sur les images de surveillance. Les deux derniers répondants ont déclaré « *Masquer la caméra* » et ne pas donner l'« *accord pour être filmé* ».

Chapitre 3 : Discussion et interprétation des réponses obtenues

Maintenant que nous avons parcouru les différents résultats et réponses obtenues à l'aide de notre questionnaire, il est temps de mettre en lien ces résultats avec les différentes questions que nous avons posées et ainsi essayer d'y répondre.

Notre première question était la suivante : « *Les travailleurs sont-ils suffisamment informés sur l'usage des caméras de surveillance par leur entreprise ?* ». Nous avons analysé, au sein de la première partie de notre mémoire, la législation en vigueur. Nous y avons abordé le principe de transparence qui émane de la CCT 68. L'employeur doit donc fournir aux travailleurs certaines informations, comme la finalité poursuivie, le fait que des images sont conservées ou non, le nombre et l'emplacement des caméras, ainsi que les périodes durant lesquelles les caméras fonctionnent. Au-delà du débat de savoir si ces informations permettent réellement de garantir le principe de transparence et la protection du droit à la vie privée, il convient de regarder si ces devoirs d'informations sont remplis en pratique et si le travailleur a bien reçu ces différentes informations.

Afin de répondre à notre question, nous avons posé une série de questions en lien avec ce devoir d'information. Tout d'abord, nous avons demandé si les travailleurs avaient été prévenus de la présence même des caméras sur leur lieu de travail. Les résultats montrent que 37% des répondants affirment ne pas avoir été mis au courant de la présence de caméras dans l'entreprise. Sur l'ensemble de notre panel, seuls 52% des répondants ont reçu des explications quant aux raisons qui ont poussé l'organisation à installer des caméras et à les exploiter, alors même que l'organisation est censée donner la finalité poursuivie par l'usage de caméras. Par ailleurs, le fait que des images soient conservées ou non, ainsi que les périodes durant lesquelles les caméras filment ont été communiqués à moins de 30% de notre échantillon. On peut donc conclure que le devoir d'information des entreprises envers leur travailleur ainsi que le principe de transparence ne sont pas respectés dans la pratique. En conséquence, les travailleurs ne sont pas suffisamment informés quant à l'usage des caméras de surveillance sur leur lieu de travail, ce qui remet en question l'effectivité du cadre juridique.

La seconde question que nous avons posée était la suivante : « *Les travailleurs donnent-ils leur consentement lors de l'installation et de l'utilisation des caméras par l'entreprise ?* ». Bien que la loi n'exige pas expressément le consentement des travailleurs, il est légitime de se demander s'il ne serait pas approprié d'obtenir leur consentement avant de les filmer pendant de longues heures chaque jour. L'obtention du consentement permettrait de garantir un plus grand respect du droit à la vie privée et serait donc un argument en faveur de l'effectivité du cadre législatif. Dès lors, nous avons voulu savoir si, concrètement, lors de l'installation et l'usage de caméra, l'employeur demandait l'accord au travailleur, malgré l'absence de cette obligation dans la loi.

Sur les 187 répondants, seuls 18 (10%) ont déclaré que leur entreprise avait demandé leur accord ou celui de leurs représentants syndicaux pour l'installation des caméras. Il est donc possible d'en conclure que le consentement des travailleurs n'est presque jamais demandé par l'employeur lors de l'installation de caméra de surveillance sur le lieu de travail. Cette absence de demande de consentement soulève des questions quant à l'effectivité du cadre législatif en matière de protection de la vie privée des travailleurs, car l'obtention du consentement pourrait constituer un moyen essentiel de garantir leur droit à la vie privée.

Notre troisième question était la suivante : « *De nombreux travailleurs ont-ils déjà constaté un usage des caméras de surveillance, effectué par leur entreprise, comme problématique ou contraire à leur vie privée ?* ». Cette question, formulée de manière assez large, avait pour objectif d'appréhender le point de vue des travailleurs et leur ressenti face aux caméras de surveillance. En effet, le principal objectif des textes réglementant l'usage des caméras de surveillance sur le lieu de travail est de garantir le respect du droit à la vie privée. Dans ce cadre, le travailleur lui-même n'est-il pas le mieux placé afin de déterminer si un usage est conforme à sa vie privée ou s'il y a une violation ? Le ressenti des travailleurs et leur point de vue, bien qu'étant subjectifs, revêtent donc une importance particulière dans notre analyse de l'effectivité du cadre juridique en vigueur.

Lorsque nous avons demandé vers qui les travailleurs se tourneraient en cas de comportement abusif, le premier acteur interne à avoir été évoqué, avec 47 % des réponses, était la délégation syndicale. Nous sommes donc allés voir du côté des représentants des travailleurs ayant répondu au questionnaire. Parmi les 30 représentants du personnel interrogés (dont 19 sont des délégués syndicaux), 13 ont affirmé avoir déjà été contactés par des travailleurs pour des problèmes liés

aux caméras de surveillance présentes sur le lieu de travail. Par ailleurs, 37 participants (20% de l'échantillon) affirment avoir déjà observé des usages de caméras qu'ils ont trouvé abusifs ou inacceptables. De plus, 16% des répondants trouvent que, de manière générale, les caméras de surveillance leur posent problème. Dès lors, il nous est possible de penser qu'un nombre assez significatif de travailleurs a déjà rencontré un problème avec un système de vidéosurveillance installé sur son lieu de travail, ce qui soulève des doutes quant à l'effectivité de la législation dans la pratique.

En ce qui concerne plus spécifiquement le respect de la législation, nous avons posé la question supplémentaire suivante « *La/Les finalité(s) annoncée(s), ainsi que l'interdiction de filmer en continu le travailleur sont-elles respectées en pratique ?* ». Comme nous l'avons vu dans la première partie, l'employeur doit, pour pouvoir installer des caméras, poursuivre une des finalités énoncées par la CCT 68, et communiquer cette finalité aux travailleurs. Si la finalité poursuivie par l'employeur est la surveillance du travail du travailleur ou le contrôle du processus de production qui porte sur les travailleurs, alors la surveillance ne pourra être que temporaire. Il est donc probable que l'employeur donne une autre finalité que celles interdisant la surveillance permanente, et ce, afin de pouvoir mettre en place une surveillance continue.

La difficulté qui apparait est de savoir qu'elle est la finalité réellement poursuivie par l'employeur et ainsi déterminer s'il existe un décalage par rapport à la finalité annoncée. Il est extrêmement complexe de répondre de manière tranchée à cette question. Cependant, des pistes de réponse se dégagent des données que nous avons récoltées. Tout d'abord, nous pouvons regarder les finalités indiquées par les différents employeurs des participants. Les deux finalités qui reviennent le plus sont la protection des biens de l'entreprise (56%) ainsi que la sécurité et la santé (41%). En revanche, très peu d'employeurs ont mentionné les finalités relatives au contrôle du travail des travailleurs (3%) ou du processus de production (7%). On se rend donc compte que dans la quasi-totalité des entreprises dont les participants sont issus, ni le contrôle du travail des travailleurs, ni le contrôle du processus de production ne sont mentionnés comme finalités.

Par ailleurs, seuls 2% des participants déclarent avoir une surveillance temporaire dont ils connaissent les périodes d'activité. À l'inverse, 75% des répondants déclarent que la surveillance est permanente et 19% ne savent pas, ce qui revient *in fine* à une surveillance permanente ressentie par les travailleurs, comme nous l'avons abordé dans la première partie.

Comme expliqué dans l'analyse des résultats, sur les six travailleurs dont l'entreprise a annoncé le contrôle du travail du travailleur, cinq ont déclaré que la surveillance par caméra est permanente, ce qui est interdit par la CCT 68.

Pour finir, lorsque l'on a demandé aux travailleurs si, selon eux, la finalité annoncée par leur employeur correspondait à la réalité, 17% des travailleurs à qui l'entreprise avait donné une justification ont répondu que non. Ce chiffre n'est pas extrêmement élevé comparé à ce à quoi l'on pouvait s'attendre. Cependant, il tend tout de même à montrer qu'une partie non négligeable pense que la finalité indiquée et celle réellement poursuivie par leur entreprise divergent.

Même s'il n'est pas possible de répondre à notre question avec une certitude absolue, nous avons tout de même de sérieuses pistes. Nous avons donc quelques doutes sur les finalités annoncées par l'entreprise ainsi que sur le respect de l'interdiction de filmer en continu le travailleur.

Notre cinquième et dernière question était formulée comme ceci : « *Le travailleur dispose-t-il des outils suffisants pour faire valoir le respect de ses droits ?* ». Nous avons, en effet, vu dans la partie précédente que la CCT 68 ne prévoyait ni sanction, ni organe de contrôle afin de vérifier le respect de celle-ci. Nous avons vu que les recours légaux principaux offerts aux travailleurs sont, soit de porter plainte auprès des juridictions de travail, même si cette option n'a, à notre connaissance, jamais été employée, soit de porter une plainte auprès de l'APD, mais cette dernière voie est lente et laborieuse.

Nous avons donc posé la question aux participants s'ils avaient déjà observé des abus en lien avec des caméras de surveillance. Puis, nous avons demandé aux 37 participants ayant répondu par l'affirmative d'expliquer dans une question ouverte qu'elle a été leur réaction. Pour la plus grande partie d'entre eux, leur réaction a été de ne rien faire, certains justifiant cela par un sentiment d'impuissance. Certains ont alerté leur syndicat, d'autres encore l'ont signalé à l'employeur, dénoncé ou encore simplement désapprouvé. Le recours principal aux syndicats confirme les données précédentes que nous avons analysées. Hormis ces derniers, les travailleurs ne semblent pas réellement savoir vers qui se tourner en cas d'abus, ni que faire dans le cas d'une violation de leur droit et cela se traduit par une non-réaction de leur part. Dès

lors, il semble bien que le travailleur ne dispose pas des outils nécessaires pour faire valoir ses droits.

Limites et perspectives

Chapitre 1 : Limites de ce mémoire

Malgré les efforts déployés pour mener à bien ce travail, il convient de reconnaître certaines limites qui peuvent influencer l'interprétation des résultats et la généralisation des conclusions. Tout d'abord, une des principales limites de cette étude réside dans les caractéristiques de l'échantillon. Bien que nous ayons réussi à collecter les réponses de 186 travailleurs, cet échantillon peut être considéré comme relativement restreint pour tirer des conclusions générales sur l'ensemble des entreprises qui utilisent des caméras de surveillance en Belgique. Aussi, l'échantillon a été composé de manière opportuniste sur base des personnes volontaires ayant accepté de répondre au questionnaire. En raison de ces limitations, les résultats obtenus peuvent ne pas représenter la totalité des travailleurs concernés par l'usage des caméras de surveillance sur le lieu de travail, ni tous les secteurs.

De plus, certaines questions posées lors de l'étude de terrain sont subjectives. En demandant l'avis des travailleurs sur des sujets tels que l'usage des caméras de surveillance ou la pertinence de leur finalité, il peut y avoir une part d'interprétation et de biais individuel qui influencent les réponses. Cette subjectivité peut limiter la fiabilité des données recueillies et la précision des conclusions. D'autant plus que cette étude n'a recueilli qu'un seul point de vue, celui des travailleurs. Bien que les travailleurs soient directement concernés par l'usage des caméras de surveillance, d'autres parties prenantes telles que les employeurs ou les syndicats auraient pu apporter des perspectives différentes et complémentaires sur le sujet.

En outre, bien que nous ayons interrogé les travailleurs sur leur ressenti face à l'usage des caméras de surveillance, nous n'avons pas creusé de manière précise les problèmes spécifiques qu'ils ont rencontrés. Des questions ciblées sur les problématiques précises qu'ils rencontrent auraient pu fournir des informations plus détaillées et approfondies sur les défis concrets auxquels les travailleurs sont confrontés.

Chapitre 2 : Perspectives pour de futures recherches

Malgré les limites que nous venons de voir, cette étude a permis d'apporter des éclairages sur l'effectivité du cadre juridique entourant l'usage des caméras de surveillance sur le lieu de

travail et d'ouvrir des pistes de réflexion pour de futures recherches qui viseraient à approfondir ces résultats et à explorer de nouvelles dimensions liées à l'usage des caméras de surveillance dans le contexte professionnel.

Une première perspective pour de futures recherches serait d'analyser les voies de recours offertes aux travailleurs par l'Autorité de Protection des Données. En étudiant si certains travailleurs ont effectivement utilisé cette voie pour soulever des problèmes liés aux caméras de surveillance, il serait possible de mieux comprendre comment les travailleurs perçoivent et utilisent ce mécanisme légal pour protéger leur droit à la vie privée.

De même, une autre étude pourrait se concentrer sur les interactions entre les syndicats et les travailleurs concernant les caméras de surveillance. En interrogeant les syndicats sur la fréquence et la nature des problèmes liés aux caméras qui leur sont rapportés par les travailleurs, il serait possible de mieux appréhender le rôle et l'implication des syndicats dans la protection de la vie privée des travailleurs.

Le point de vue des entreprises pourrait également être une piste intéressante à explorer. En recueillant des informations sur leurs processus ainsi que leur connaissance du cadre légal en matière d'installation et d'utilisation des caméras de surveillance, il serait possible d'obtenir une vision plus complète de la mise en œuvre du cadre juridique dans les organisations et de comprendre comment elles abordent les enjeux de protection de la vie privée des travailleurs.

Une autre perspective de recherche pourrait être la réalisation d'une étude de droit comparatif entre différents pays afin de comprendre comment les cadres juridiques varient et quels sont les impacts sur la protection de la vie privée des travailleurs. Une telle approche permettrait de mettre en évidence les forces et les faiblesses des différents systèmes et d'identifier les meilleures pratiques à adopter.

Enfin, de futures recherches pourraient explorer l'impact des nouvelles technologies de surveillance, telles que l'intelligence artificielle et l'analyse des données en temps réel, sur la protection de la vie privée des travailleurs. L'évolution constante des technologies soulève de nouveaux défis et questions éthiques, et il sera important de comprendre comment ces avancées technologiques influencent l'effectivité du cadre juridique en vigueur.

Conclusion

Au sein de ce mémoire, nous nous sommes attelés à étudier l'effectivité du cadre juridique encadrant l'usage des caméras de surveillance sur le lieu de travail, avec comme objectif central d'évaluer dans quelle mesure ce cadre légal permet d'atteindre son but, qui est de protéger la vie privée des travailleurs. À travers une analyse approfondie de la législation en vigueur ainsi qu'une étude de terrain basée sur un questionnaire adressé aux travailleurs, nous avons pu apporter des éclairages significatifs sur cette question de l'effectivité du cadre juridique.

Dans la première partie, nous avons posé les bases de notre réflexion en commençant par décrire le contexte des évolutions technologiques ainsi que des enjeux juridiques qui en découlent. Nous avons expliqué que la technologie s'est énormément démocratisée et que les caméras de surveillance sont devenues de plus en plus abordables et fréquentes dans les entreprises. Concomitamment, nous avons discuté des problématiques de vie privée et de traitement des données que cela pose, mais également de l'arbitrage à effectuer entre les droits des travailleurs et les besoins de l'entreprise. C'est au sein de cette première partie que nous avons défini la notion d'effectivité du droit. Nous avons choisi une notion très large afin de pouvoir analyser le cadre juridique en vigueur sous de nombreux aspects différents.

Ensuite, au sein de la deuxième partie, nous avons examiné les principes et obligations juridiques régissant l'utilisation des caméras de surveillance dans le milieu professionnel. Tout d'abord, nous avons analysé l'article 8 de la CEDH, ainsi que sa jurisprudence. Nous avons vu que le droit à la vie privée s'appliquait également sur le lieu de travail et qu'il s'étend à la protection des données personnelles visuelles, même lorsque le travail s'effectue sur un lieu ouvert au public. Puis, nous avons analysé en profondeur le régime de la CCT 68 en précisant les différents principes qu'elle véhicule. Le principe de finalité qui dispose que la surveillance n'est autorisée que si elle poursuit certaines finalités. Le principe de proportionnalité qui précise que la surveillance doit être adéquate, pertinente et non excessive au regard de la finalité poursuivie. Le principe de transparence quant à lui exige la mise en œuvre d'un ensemble de procédures relatives à l'information, la consultation et l'évaluation des mesures mises en place. Cela signifie que l'employeur doit fournir des informations claires aux travailleurs, les consulter sur les mesures de surveillance envisagées et évaluer régulièrement ces mesures. Nous avons vu que la CCT 68 ne prévoyait pas de sanctions en cas de violation de ses dispositions, le

travailleur devra donc se tourner vers l'article 1382 du Code civil, le Code pénal social ou l'APD. Cependant, ces voies de recours ne semblent pas très pertinentes pour un travailleur. Une fois le régime de la CCT 68 parcouru, nous nous sommes tourné vers les obligations supplémentaires que dicte le RGPD. En plus de répéter certains principes de la CCT 68 (transparence, proportionnalité, ...), le RGPD impose, dans certains cas, d'effectuer une analyse d'impact, la tenue d'un registre ou une notification à l'APD. Nous avons vu que, selon le principe d'*accountability*, la charge de la preuve sera allégée pour le travailleur qui envisagerait de démontrer une violation du RGPD. Ensuite, nous avons passé au crible la jurisprudence prononcée lors de la violation de la CCT 68 et avons conclu qu'une preuve obtenue en violation de la CCT 68 sera tout de même admissible dans un procès si elle respecte certaines obligations. Ce qui semble ôter à la CCT 68 l'une de ses sanctions les plus utiles aux travailleurs.

Nous avons clôturé cette deuxième partie par énoncer nos cinq sous-questions de recherche afin de baliser au mieux notre étude de terrain. Certaines de nos questions avaient pour objectif de vérifier le respect de la législation dans la pratique (comme le principe de transparence ou le principe de finalité). D'autres, visaient à analyser différents pans de la surveillance par caméra qui ne sont pas abordés dans la loi (comme le consentement, les problèmes rencontrés ou les voies de recours).

Dans la troisième partie, à travers l'analyse des réponses de 186 travailleurs, nous avons pu tenter de répondre à nos questions de recherche en évaluant l'effectivité du cadre juridique dans la pratique.

Les résultats obtenus ont mis en lumière le fait que les travailleurs ne recevaient pas les informations légales, pourtant essentielles au respect de leur droit à la vie privée. Cela résulte sans doute du manque de sanctions prévues par la législation ainsi que, comme nous le verrons, du manque de recours ouverts aux travailleurs.

Parallèlement au non-respect de cette obligation légale d'information, nous avons pu observer que l'absence de notion de consentement dans la loi a pour conséquence que l'accord des travailleurs n'est presque jamais demandé dans la pratique. Ceci permettrait pourtant plus facilement d'atteindre l'objectif de la législation qui est la protection de la vie privée.

Nous avons pu constater qu'une autre obligation légale n'était, probablement, pas respectée en pratique. Il s'agit du principe de finalité. En effet, nous avons observé que très peu d'entreprises ont annoncé comme finalité l'une des finalités interdisant la surveillance permanente. Ainsi, seuls 2 % des répondants ont affirmé que la surveillance par caméra était discontinuée. Il paraîtrait étonnant que dans la pratique, seuls 2 % des entreprises utilisent les caméras pour surveiller le travailleur, surtout en tenant compte des différents commentaires que l'on a pu récolter lors des questions ouvertes ainsi que du nombre de travailleurs qui ont déjà rencontré un problème avec les caméras de surveillance. Une étude plus poussée sur ce sujet serait utile afin d'éclairer sur les finalités réellement poursuivies.

Notre étude a également souligné les difficultés pour le travailleur de faire valoir ses droits. Ce dernier ne semble pas disposer des recours suffisants pour faire valoir ses droits et ne possède pas l'information suffisante. Ce constat a été mis en évidence par le fait que lorsqu'un travailleur fait face à un abus, la réaction principale est de ne rien faire.

En mettant en lien les réponses reçues aux sous-questions que nous avons fournies et l'objectif de la législation qui est de protéger le droit au respect de la vie privée, il est possible d'affirmer certaines faiblesses dans l'effectivité du cadre juridique actuel, qui ne semble pas toujours assurer une protection adéquate de la vie privée des travailleurs sur le lieu de travail. Au vu de ces conclusions, il nous est possible d'effectuer quelques recommandations pour de potentielles améliorations du cadre juridique.

Tout d'abord, il serait judicieux d'inscrire dans la loi l'obligation de demander le consentement du travailleur avant l'installation et l'utilisation de caméras de surveillance. Le consentement clair et éclairé du travailleur devrait être récolté, en lui fournissant l'ensemble des données légales qu'il doit connaître. Cela permettra également d'être certain que les travailleurs reçoivent les informations légales nécessaires au respect de leur vie privée et du principe de transparence.

Ensuite, il serait pertinent de prévoir des sanctions spécifiques dans la législation en cas de violation des principes énoncés par la CCT 68. Actuellement, l'absence de sanctions spécifiques affaiblit la capacité des travailleurs à faire respecter leurs droits, et limite l'effectivité du cadre juridique. Parallèlement à cela, il est essentiel de mettre en place des voies de recours plus pertinentes et mobilisables par les travailleurs en cas de violation de leurs droits à la vie privée.

Pour terminer, ce mémoire appelle à une vigilance constante face aux évolutions technologiques et aux enjeux éthiques qui peuvent surgir avec l'utilisation croissante des nouvelles technologies de surveillance. La protection de la vie privée des travailleurs reste un enjeu majeur de notre société moderne, et l'harmonie entre la protection des droits individuels et les impératifs de sécurité et de productivité au travail demeure un défi crucial pour les années à venir.

Bibliographie

I. Législation

Droit international et européen

- Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (« CEDH »), signée à Rome le 4 novembre 1950.
- Règlement (UE) 2016/679 du parlement européen et du conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE, J.O.U.E., L 119/1, 4 mai 2016.

Droit national

- Const., art. 22.
- C. pén. soc., art. 101 et 189.
- C. civ., art. 1382.
- Convention collective de travail n° 68 du 16 juin 1998 relative à la protection de la vie privée des travailleurs a l'égard de la surveillance par caméras sur le lieu de travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 20 septembre 1998, *M.B.*, 2 octobre 1998.
- Loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements des données à caractère personnel, *M.B.*, 18 mars 1993.
- Loi du 3 décembre 2017 portant création de l'Autorité de protection des données, *M.B.*, 5 septembre 2018.
- Loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel, *M.B.*, 5 septembre 2018.
- Arrêté royal du 20 septembre 1998 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 68, 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, *M.B.*, 2 octobre 1998.

II. Doctrine

- BERTRAND, L. et CASTERMANS, D., « Les caméras de surveillance sur le lieu de travail », *Technologies, surveillance et vie privée du travailleur*, colloque du 2 mars 2021, C.-E. Clesse, S. Gilson et P. Nilles (dir.), Limal, Anthemis.
- BERTHIER, N., *Les techniques d'enquête en sciences sociales : méthodes et exercices corrigés*, Malakoff, Armand Colin, 2023.

- BOUCHET, H., La surveillance numérique au travail. Hermès, *La Revue*, 53(1), 2009.
- CLAUS, M., « La nouvelle CCT 81 relative au contrôle de l'usage de l'e-mail et de l'internet sur le lieu du travail », *C.J.*, 2002/4.
- CORNU, G., *Vocabulaire juridique*, 6e éd., Paris, PUF, 2004, p. 339.
- DE HERT, P., DE SCHUTTER, O., et SMEESTERS, B., « A propos de la convention collective du travail n° 68 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméras sur le lieu de travail », *Journaux des tribunaux du travail*, n° 785, 2001.
- DEMERS, V., *Le contrôle des fumeurs : Une étude d'effectivité du droit*, Montréal, Thémis, 1996.
- DERAEEVE, K., « Caméras sur le lieu de travail : votre sécurité, notre plus grande préoccupation ? », *L'indicateur social*, 2021/19.
- DE SINGLY, F., *Le questionnaire*, 4ème édition, Paris, Armand Colin, 2016.
- DILLMAN, D. A., SMYTH, J. D. et CHRISTIAN, L. M., *Internet, mail, and mixed-mode surveys: The Tailored Design Method*, New-Jersey, Wiley, 2009.
- DUMEZ, H., *Méthodologie de la recherche qualitative: Les questions clés de la démarche compréhensive*, Paris, Vuibert, 2016.
- DUMORTIER, F., « La surveillance par caméras : de la supervision de lieux vers l'observation systématique de personnes », *Discipline et surveillance dans la relation de travail*, S. Gilson (dir.), Limal, Anthemis, 2013.
- GILSON, S., TRUSGNACH, Z., et ZIELONKA, H., « Souriez, vous êtes filmés ! Quelques propos sur la surveillance par caméras des travailleurs dans l'entreprise », *Pli juridique*, n°47, 2019.
- GOSSELIN, F., « Le licenciement fondé sur les courriels du travailleur – L'arrêt Barbulescu c. Roumanie du 5 septembre 2017 et son impact pour le secteur privé, mais aussi pour le secteur public », *J.T.*, 2018/7, n° 6719.
- HENRY, F., et VERHELST, I., « Protection des données à caractère personnel dans les relations individuelles et collectives de travail », H. Jacquemin (dir.), *Le Règlement général sur la protection des données : premières application sectorielles*, CUP, vol. 195, Limal, Anthemis, 2020.

- HEUMANN, M., CASSAK, L., KANG, E., et TWITCHELL, T., « Privacy and surveillance: Public attitudes on cameras on the street, in the home, and in the workplace », *Rutgers Journal of Law & Public Policy*, 14(1), 2016.
- HIRSCH, C., « La vidéosurveillance secrète des employés », obs. sous Cour eur. dr. h. (gde ch.), arrêt *López Ribalda et autres c. Espagne*, 17 octobre 2019, Centre d'étude des relations de travail, newsletter, 2019.
- LEROY, Y., « La notion d'effectivité du droit », *Droit et société*, n° 79, 2011.
- MOUGENOT, D., « Le point sur la jurisprudence Antigone en matière civile », *Journal des tribunaux*, 2017.
- MOUGENOT, D., « Utilisation des preuves irrégulières en justice : Antigone se met en tenue civile », *Journal des tribunaux*, 2021, n°6866.
- PERRIN, J.-F., « L'effectivité de l'ordonnance du 10 mars 1975 », *Le port obligatoire de la ceinture de sécurité*, CETEL, Université de Genève, 1977.
- PETTITI, C., « Les vidéosurveillances dans les entreprises et la protection de la vie privée des salariés », obs. sous Cour eur. dr. h. (gde ch.), arrêt *López Ribalda et autres c. Espagne*, 17 octobre 2019, rev. trim. dr. h., 124/2020.
- PEYRAT-GUILLARD, D., Le respect de la vie privée des salariés : Quels enjeux pour les entreprises et les organisations syndicales ? *Revue française de gestion*, 224(5), 2012.
- REID, H., *Dictionnaire de droit québécois et canadien*, 2e éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 1996.
- RIJCKAERT, O., et HANQUET, V., « Le règlement général sur la protection des données (RGPD) : Implications en droit du travail », in L. Dear et E. Plasschaert, *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXI^e siècle*, Bruxelles, Larcier, 2018.
- RIJCKAERT, O., et LAMBERT, N., *Le respect de la vie privée et le RGPD au travail*, Malines, Wolters Kluwer, 2019.
- ROSIER, K., et GILSON, S., note sous Trib. Trav. Liège, 6 mars 2007, *Revue régionale de droit*.
- ROSIER, K., « Contrôle des communications électroniques du travailleur : l'affaire Bărbulescu revue et corrigée par la Grande chambre de la Cour européenne des droits de l'homme », *Bulletin juridique et social*, 2017/2.
- SINE, F., « RGPD : Un an après », *Orientations*, Wolters Kluwer, 2019/9.

- TONGUC, G. et OZKARA, B. O., « Automatic recognition of student emotions from facial expressions during a lecture », *Computers & Education*, 148, 2020.
- UGHI, L., *Analyse des outils de contrôle électronique sur le lieu de travail ainsi que des stratégies de résistances des travailleurs*, mémoire, Université Catholique de Louvain, 2022.
- VAN CAMPENHOUDT, L., MARQUET, J. et QUIVY, R., *Manuel de recherche en sciences sociales*, Dunod, 2017.
- VARGA, R., « Les utilisations non policières. Les modifications apportées à la loi du 21 mars 2007 réglant l'installation et l'utilisation de caméras de surveillance », in V. Francis et C. de Valkeneer (dir.), *La vidéosurveillance : Aspects juridiques, criminologiques et technologiques*, Bruxelles, politeia, 2019.
- VERREY, I., HEYLEN, D., VERLINDEN, E., VERSTUYFT, B., AGACHE, L. et CREEMERS, S., *Bedrijfswagens in het recht*, 2ème édition, Bruxelles, Intersentia, 2012.
- WESTRADE, M., et GILSON, S. (dir.), *Subordination et parasubordination. La place de la subordination juridique et de la dépendance économique dans la relation de travail*, Limal, Anthemis, 2017.

III. Jurisprudence

Jurisprudence internationale

- Cour eur. D.H., arrêt *Klass c. Allemagne*, 6 septembre 1978.
- Cour eur. D.H., arrêt *Niemietz c. Allemagne*, 16 décembre 1992.
- Cour eur. D.H., arrêt *Copland c. Royaume-Uni*, 3 avril 2007.
- Cour eur. D.H., arrêt *Schalk and Kopf c. Autriche*, 24 juin 2010.
- Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Neulinger et Shuruk c. Suisse*, 6 juillet 2010.
- Cour eur. D.H., arrêt *Köpke c. Allemagne*, 5 octobre 2010.
- Cour eur. D.H., arrêt *Szabo et Vissy c. Hongrie*, 6 juin 2016.
- Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Barbulescu c. Roumanie*, 5 septembre 2017.

- Cour eur. D.H., arrêt *Antović et Mirković c. Monténégro*, 28 novembre 2017.
- Cour eur. D.H., arrêt *Libert c. France*, 22 février 2018.
- Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Lopez Ribalda*, 17 octobre 2019.

Jurisprudence nationale

- Cass., 10 mai 1985, Pas., 1985, I, p. 112.
- Cass. (2^e ch.), 14 octobre 2003, R.G. P.03.0762.N, disponible sur www.juportal.be.
- Cass. (2^e ch.), 9 juin 2004, R.G. n°P.04.0603.F, disponible sur www.juportal.be.
- Cass. (2^e ch.), 2 mars 2005, R.G. n°P.04.1644.F, disponible sur www.juportal.be.
- Cass. (3^e ch.), 10 mars 2008, inéd., R.G. n°S.07.0073.N/1.
- Cass. (1^e ch.), 14 juin 2021, RG n°C.20.0418.
- C. trav. Bruxelles (2^e ch.), 15 juin 2006, *J.T.*, 2006, p. 392.
- C. trav. Liège, 11 janvier 2007, *J.T.*, 2007, p. 249.
- C. trav. Mons, 12 septembre 2011, R.G. n° 2010/AM/333.
- C. trav. Liège, 5 septembre 2012, R.G. n° 2011/AL/314.
- C. trav. Bruxelles (2^e ch.), 7 février 2013, R.G. n° 2012/AB/1115, *Chron. D.S.*, 2013, n° 2, pp. 106 à 112, note O. Rijckaert.
- C. trav. Bruxelles, 7 janvier 2015, *J.T.*, 2015, p. 166.
- C. trav. Liège (div. Neufchâteau), 13 septembre 2017, inéd., R.G. n° 2016/AU/32.
- C. trav. Liège (div. Liège), 8 novembre 2017, inéd., R.G. n° 2016/AL/772.
- Trib. trav. Hainaut (Charleroi), R.G. n° 17/2.779/A.
- Trib. trav. Charleroi (2^e ch.), 4 novembre 2002, inéd., R.G. n° 149/512/A.

- Trib. trav. Liège, 6 mars 2007, J.L.M.B., 2008, p. 389.
- Trib. Trav. Liège, 13 mars 2017, R.G. n°16/6.097/A.
- Trib. Trav. Brabant Wallon, 15 octobre 2020, R.G. n°17/1381/A.

IV. Autres

- Doc. parl., Ch. repr., sess. ord. 1993-1994, n° 997/5.
- C.P.V.P., note relative à la loi réglant l'installation et l'utilisation de caméras de surveillance, 5 mai 2008.
- Cour européenne des droits de l'homme, Note d'information sur la jurisprudence de la Cour 134, octobre 2010.
- Groupe 29, Lignes directrices concernant l'analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) et la manière de déterminer si le traitement est «susceptible d'engendrer un risque élevé» aux fins du règlement (UE) 2016/679, 17/FR WP 248 rév. 01, 4 octobre 2017.
- Autorité de protection des données, « Décision du Secrétariat Général n°01/2019 », 16 janvier 2019.
- X, « Drones tegen dieven, camera's tegen ongevallen », *De Standaard*, 7 août 2019, disponible sur https://www.standaard.be/cnt/dmf20190806_04548019.
- Autorité de protection des données, *Plan stratégique 2020-2025*, Janvier 2020, p. 13, <https://www.autoriteprotectiondonnees.be/publications/plan-strategique-2020-2025.pdf>.
- Cour européenne des droits de l'Homme, « Guide sur l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme – Droit au respect de la vie privée et familiale », 30 avril 2020.
- Cour européenne des droits de l'homme, Fiche thématique – Surveillance au travail, décembre 2022.
- SAMAIN, M., « Le RGPD a 5 ans: l'autorité belge croule sous les plaintes et les demandes », *L'Echo*, 25 mai 2023.

Annexes

Annexes 1

La surveillance par caméra sur le lieu de travail

Ce questionnaire anonyme est réalisé dans le cadre d'un mémoire universitaire en vue de l'obtention d'un Master en droit à l'Université catholique de Louvain et a pour but d'analyser le cadre législatif en vigueur ainsi que son respect en pratique.

Votre avis nous intéresse si (i) vous êtes salarié et que (ii) des caméras de surveillance ont été installées sur votre lieu de travail.

Nous vous remercions pour le temps que vous consacrerez à remplir ce questionnaire.

* Indique une question obligatoire

Avez-vous des caméras de surveillance sur votre lieu de travail ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Quelle est la nature de votre contrat de travail ?

- ☐ Ouvrier
- ☐ Employé

Quel est votre genre ? *

- ☐ Masculin
- ☐ Féminin
- ☐ Je ne souhaite pas le préciser
- ☐ Autre : _____

De combien d'années d'expérience professionnelle disposez-vous ? (hors job étudiant)

Votre réponse _____

De quel type de contrat de travail disposez-vous ? *

- ☐ CDI (contrat à durée indéterminée)
- ☐ CDD (contrat à durée déterminée)
- ☐ Contrat étudiant
- ☐ Contrat de travail intérimaire
- ☐ Autre : _____

Quelle est la taille de votre organisation ? *

- ☐ Grande (+ de 50 travailleurs)
- ☐ Moyenne (de 5 à 50 travailleurs)
- ☐ Petite (- de 5 travailleurs)
- ☐ Autre : _____

Votre organisation dispose-t-elle d'un ou plusieurs de ces organes ?

- ☐ Un conseil d'entreprise (CE)
- ☐ Un comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)
- ☐ Une délégation syndicale
- ☐ Aucun de ces trois organes
- ☐ Je ne sais pas

Dans quel secteur votre organisation est-elle active ? *

- ☐ Industrie
- ☐ Énergie
- ☐ Construction
- ☐ Commerce de gros et de détail
- ☐ Transport et stockage
- ☐ Horeca
- ☐ Information et communication
- ☐ Activités financières et d'assurance
- ☐ Immobilier
- ☐ Activités scientifiques
- ☐ Administration publique
- ☐ Éducation
- ☐ Santé
- ☐ Autre : _____

Occupez-vous, en tant que travailleur, une fonction de direction ? (Manager, cadre supérieur, ...)

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Autre : _____

Disposez-vous, au sein de votre organisation, d'un mandat de représentation des travailleurs ?

*

- ☐ Non
- ☐ Oui, je suis membre du conseil d'entreprise
- ☐ Oui, je suis membre du CPPT
- ☐ Oui, je suis membre de la délégation syndicale
- ☐ Oui, je suis membre de plusieurs de ces organes

Votre organe (CE / CPPT / délégation syndicale) a-t-il été impliqué dans l'installation et/ou l'usage des caméras de surveillance ?

- ☐ Oui, il a été impliqué dans l'installation des caméras de surveillance
- ☐ Oui, il a été/il est impliqué dans l'usage des caméras de surveillance
- ☐ Oui, il a été impliqué dans l'installation ET dans l'usage des caméras
- ☐ Non, il n'a été impliqué ni dans l'installation, ni dans l'usage des caméras
- ☐ Autre : _____

Dans le cadre de votre fonction de représentation, des travailleurs vous ont-ils déjà contacté pour vous faire part de problèmes concernant les caméras de surveillance ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Autre : _____

En tant que représentant des travailleurs, avez-vous quelque chose à porter à notre attention concernant l'usage des caméras de surveillance ?

Votre réponse

Dans le cadre de votre fonction de direction, avez-vous déjà été impliqué dans l'installation et/ou dans l'usage des caméras de surveillance ?

- ☐ Oui, j'ai été impliqué dans l'installation des caméras de surveillance
- ☐ Oui, j'ai été/je suis impliqué dans l'usage des caméras de surveillance
- ☐ Oui, j'ai été impliqué dans l'installation ET dans l'usage des caméras
- ☐ Non, je n'ai pas été impliqué ni dans l'installation, ni dans l'usage des caméras
- ☐ Autre : _____

En tant que responsable, avez-vous déjà été informé de problèmes que vos collaborateurs ont rencontrés concernant les caméras de surveillance ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Autre : _____

Au moment de l'installation des caméras ou lors de votre arrivée dans votre organisation, votre employeur vous a-t-il annoncé qu'il allait/avait installer/installé des caméras ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je ne sais pas

Quelles informations avez vous reçues de votre organisation/supérieur hiérarchique concernant les caméras de surveillance ?

- ☐ La présence des caméras sur le lieu de travail
- ☐ Les raisons pour lesquelles les caméras ont été installées
- ☐ Le nombre de caméras
- ☐ L'emplacement des caméras
- ☐ Les périodes pendant lesquelles les caméras filment
- ☒ Le fait que les images soient conservées ou non
- ☐ Aucune de ces informations ne m'a été communiquée
- ☐ Autre : _____

Quelle est/sont la/les raison(s) avancée(s) par votre employeur pour justifier l'installation des caméras ?

*

- ☐ Il n'a donné aucune justification
- ☐ La sécurité et la santé des travailleurs et des clients
- ☐ La protection des biens de l'entreprise
- ☐ Le contrôle du processus de production (surveiller les différentes étapes/procédures de production)
- ☐ La surveillance des machines
- ☐ Le contrôle du travail des travailleurs
- ☐ Autre : _____

Selon vous, la justification annoncée correspond-elle à la réalité ?

- ☒ Oui
- ☐ Non
- ☐ Aucune justification n'a été donnée

Selon vous, l'usage des caméras sur votre lieu de travail est-il le meilleur moyen d'atteindre les objectifs annoncés ?

- ☐ Oui, c'est la méthode appropriée
- ☐ Non, je pense que d'autres méthodes moins invasives existent
- ☐ Aucune justification n'a été donnée
- ☐ Autre : _____

Selon vous, quelle est la véritable raison de l'usage de caméras de surveillance sur votre lieu de travail ?

- ☐ La sécurité et la santé des travailleurs et des clients
- ☐ La protection des biens de l'entreprise
- ☐ Le contrôle du processus de production (surveiller les différentes étapes/procédures de production)
- ☐ La surveillance des machines
- ☐ Le contrôle du travail des travailleurs
- ☐ Autre : _____

De manière générale, le fait que des caméras soient installées sur votre lieu de travail vous pose-t-il problème ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Autre : _____

Vous a-t-on demandé votre accord pour l'installation des caméras de surveillance ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Non, elles ont été installées avant mon arrivée
- ☐ Autre : _____

La surveillance par caméra sur votre lieu de travail est-elle permanente ?

- ☐ Oui, les caméras filment en continu
- ☐ Non, les caméras filment à certains moments seulement et j'ai connaissance de ces périodes
- ☐ Non, les caméras filment à certains moments seulement mais je n'ai pas connaissance de ces périodes
- ☐ Je ne sais pas
- ☐ Autre : _____

Savez-vous ce que votre organisation fait des enregistrements vidéo filmés par les caméras ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Autre : _____

La surveillance par caméra vise-t-elle à mesurer la qualité et la quantité du travail en vue de déterminer une partie de la rémunération ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Autre : _____

Vous a-t-on informé des modalités concernant l'utilisation des caméras en ce qui concerne les implications des vidéos sur votre rémunération ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je ne sais pas
- ☐ Autre : _____

À qui, au sein de votre organisation, vous adresseriez-vous dans le cas où votre employeur ferait un usage inacceptable des caméras ?

- ☐ Un membre de la délégation syndicale
- ☐ Un supérieur hiérarchique
- ☐ Un membre du conseil d'entreprise
- ☐ Un membre du CPPT
- ☐ La personne de confiance dans l'entreprise
- ☐ La fonction de compliance / éthique de l'entreprise
- ☐ Un conseiller en prévention
- ☐ Le responsable en charge du traitement des données (DPO)
- ☐ L'employeur
- ☐ Je ne sais pas
- ☐ Autre : _____

Pourriez-vous envisager de porter votre problème auprès d'une personne externe à votre organisation ? (conseiller externe, avocat, ...)

- ☐ Oui
- ☐ Non

Pour quelles raisons n'envisageriez vous pas de porter ce problème en dehors du cadre de votre organisation ?

- ☐ Par peur du licenciement
- ☐ Par peur d'autres formes de représailles de l'employeur
- ☐ Par impossibilité économique de faire appel à un acteur externe
- ☐ Par manque de connaissance des différentes options
- ☐ Je ne sais pas
- ☐ Autre : _____

Vers quel(s) acteur(s) externe(s) vous dirigeriez vous ?

- ☐ Une organisation syndicale
- ☐ L'Autorité de Protection des Données
- ☐ Le tribunal du travail
- ☐ Un avocat ou un conseiller externe
- ☐ L'inspection sociale
- ☐ Je ne sais pas
- ☐ Autre : _____

Depuis que vous êtes salarié, avez-vous observé des usages de caméras que vous avez trouvés abusifs ou inacceptables ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Quelle a été votre réaction face à cet abus ?

Votre réponse _____

Annexe 2

Quelle a été votre réaction face à cet abus ?	
Rien	
Rien	
Prévenir mon syndicat	
Masquer la camera	
Rien	
En tant que délégué à la sécurité on se doit d'intervenir avec les textes de lois auprès de la direction pour défendre les salariés contre toute forme d'abus	
Dénoncer	
Signaler à l'employeur mais aucune réaction	
Rien	
Rien	
Rien	
Prévenir mon syndicat	
Rien	
Signaler à l'employeur mais aucune réaction	
Rien	
Rien	
Exprimer ma désapprobation	
Rien	
Rien	
Rien	
Rien	
Exprimer ma désapprobation	
Rien	
Prévenir mon syndicat	
Dénoncer	
trop. a quand les caméras dans la douche... ou micros (salle déjà équipée et idem pc)	
Prévenir mon syndicat	
J'ai été convoqué par mon supérieur afin qu'il m'expose le soucis et qu'il me remonte les bretelles.	
Prévenir mon syndicat	
papote avec les autres ouvriers et tu expliques à ton employeur qui te fait des reproches et qui donne des ordres de ne plus te mettre à se poste c'est la que tu comprends que tu es surveillés toujours dans ton lieu de travaille c'est la que je suis pas d'accord le reste je m'en fou car malgré les caméras ils ya	
Signaler à l'employeur mais aucune réaction	
des coups qui ne regardent pas les clients.	

