



PayCover

Novembre 2020

La newsletter de **PayCover asbl**
Secrétariat Social reconnu n°995

Surveillance par caméra sur le lieu de travail

De nos jours, les caméras sont omniprésentes dans notre société. Nous sommes filmés à de nombreux endroits. Même sur notre lieu de travail, de nombreuses caméras sont désormais installées. Dans cet article, nous nous efforcerons de vous donner un état des lieux relatif à la surveillance par caméra et ce, non seulement d'un point de vue légal mais aussi pratique.

I. Cadre légal

Les principales dispositions légales concernant la surveillance par caméra sur le lieu de travail se retrouvent dans la CCT n° 68 du 16 juin 1998 *relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméras sur le lieu du travail.*¹

Les partenaires sociaux ont pris l'initiative de réguler la surveillance par caméra sur le lieu de travail au moyen

d'une convention collective de travail. Cette surveillance peut effectivement avoir des répercussions sur la vie privée du travailleur.

Tenant compte du contexte du droit du travail dont question dans la CCT n° 68, la Loi Caméras du 21 mars 2007 a été révisée en 2018.² Cette Loi régit l'installation de la surveillance par caméra aux fins de la prévention et de la détection des infractions contre des personnes ou des biens.

Il convient enfin de ne pas perdre de vue le General Data Protective Regulation (RGPD ou le Règlement général sur le traitement des données) entré en vigueur le 25 mai 2018 et transposé en droit belge par la Loi du 30 juillet 2018, relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel. Cette loi fixe le cadre légal du traitement des données à caractère personnel.³

FLANDRE

Engelse Wandeling 2 bus K07G
8500 COURTRAI
T. 056 60 17 38
F. 056 61 36 03

BRUXELLES

Avenue du Port 104-106
1000 BRUXELLES
T. 02 421 07 25 - F. 02 420 67 79
info@paycover.be - www.paycover.be

WALLONIE

Rue de Tirlemont 155 A boîte 1
4280 HANNUT
T. 019 63 23 80
F. 019 63 73 01

A. CCT n° 68 du 16 juin 1998 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméras sur le lieu du travail.

1. La notion de surveillance par caméras⁴

Par surveillance par caméras en droit du travail, on entend, 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.

2. Surveillance par caméras continue ou temporaire⁵

La surveillance par caméras peut être temporaire ou permanente. Si les caméras fonctionnent continuellement, alors on parle de surveillance permanente par caméras. On parle de surveillance temporaire par caméras lorsqu'elles sont uniquement installées pour une période limitée ou qu'elles ne fonctionnent que durant certaines périodes bien définies.

Tous les objectifs ne peuvent pas être poursuivis dans le cadre de la surveillance permanente par caméras. La CCT n° 68 établit la distinction suivante :

- a. *La surveillance par caméras peut être permanente ou temporaire, si elle prévoit de poursuivre les objectifs suivants :*
- la sécurité et la santé
 - la protection des biens de l'entreprise
 - le contrôle du processus de production portant uniquement sur les machines
- b. *La surveillance par caméras peut n'être que temporaire, si elle poursuit les objectifs suivants :*
- le contrôle du processus de production en rapport avec les travailleurs
 - le contrôle du travail du travailleur

La surveillance par caméra ayant pour objectif de contrôler les travailleurs peut uniquement être effectuée sur une base temporaire et ce, du fait des impératifs de respect de la vie privée.

3. Modalités d'application

a. *Finalité*

La surveillance par caméras sur le lieu de travail n'est autorisée que lorsque l'une des finalités suivantes est poursuivie :⁶

1. La sécurité et la santé. Par exemple, les caméras qui vérifient que toutes les portes de sécurité sont bien fermées.
2. La protection des biens de l'entreprise. C'est le cas lorsqu'elles sont utilisées pour la sécurité du matériel roulant, par exemple. Les caméras qui surveillent le périmètre de sécurité près des grues constituent un autre exemple.
3. Le contrôle du processus de production. Le contrôle du processus de production peut porter tant sur les machines que sur les travailleurs. Si le contrôle porte uniquement sur les machines, il a pour but d'en vérifier le bon fonctionnement. Il peut donc, par exemple, être prévu que les caméras signalent si une des lignes de production est à l'arrêt. Si les contrôles par caméras ne concernent que les machines, la surveillance peut être permanente car à ce moment-là, les travailleurs ne sont pas constamment surveillés. Si le contrôle porte sur les travailleurs durant le processus de production, il a pour but l'évaluation et l'amélioration de l'organisation du travail. C'est, par exemple, le cas lorsque les travailleurs sont filmés durant le chargement et le déchargement et ce, afin de pouvoir coordonner le départ et l'arrivée consécutive des camions depuis le dispatching.
4. Le contrôle des prestations du travailleur. Le contrôle du travail

peut, par exemple, avoir lieu pour déterminer le salaire dû, en conséquence des prestations fournies.

b. *Proportionnalité⁷*

Pour pouvoir utiliser la surveillance par caméras, l'employeur doit en décrire précisément et explicitement les finalités et s'efforcer d'atteindre les finalités visées. L'employeur ne peut utiliser la surveillance par caméras d'une manière incompatible avec la finalité expressément décrite.

Par principe, la surveillance par caméras ne peut entraîner une ingérence dans la vie privée du travailleur. Si toutefois la surveillance par caméras entraîne une ingérence dans la vie privée du travailleur, cette ingérence doit être réduite à un minimum.

c. *Transparence⁸*

L'installation de caméras doit aller de pair avec la transparence requise au sein de l'entreprise. Préalablement et lors de la mise en œuvre de la surveillance par caméras, l'employeur doit informer les travailleurs sur tous les aspects de la surveillance par caméras.

Si l'entreprise dispose d'un conseil d'entreprise, la question de la surveillance par caméra doit être mise à l'agenda de ce dernier. En l'absence de conseil d'entreprise, les informations seront fournies au comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut d'un tel comité, à la délégation syndicale ou, à défaut, aux travailleurs.

Lorsque la surveillance par caméras a pour objet le contrôle des prestations de travail, et plus particulièrement les modes de mesurage et de contrôle du travail pour déterminer la rémunération, ou que cette surveillance a des implications sur les droits et obligations du personnel de surveillance, alors, l'employeur doit exposer ces informations dans le cadre de la procédure instituant les règlements de travail.

Concrètement, l'employeur doit communiquer les informations suivantes :

- Le fondement juridique : le contrat de travail, l'intérêt légitime de l'entreprise ou de tiers, l'autorisation des travailleurs eux-mêmes ;
- La description des finalités ;
- Le fait que les images vont être conservées ou non ;
- La durée du délai de conservation des images ;
- Le nombre et le lieu d'installation des caméras ;
- La période concernée ou les périodes durant lesquelles les caméras fonctionneront ;
- En cas d'ingérence dans la sphère privée : la description de la procédure de consultation ;
- Les droits du travailleur : entre autres, droit de consultation, droit de correction, droit d'être entendu, droit à la limitation du traitement de données, droit d'introduire une plainte auprès de l'Autorité de protection des données
- Procédures d'évaluation et de révision
- Si d'application, le fait que les données à caractère personnel soient envoyées hors de l'UE.

d. Consultation⁹

Si, à l'occasion de l'information au conseil d'entreprise, il apparaît que la surveillance par caméras peut avoir des implications sur la vie privée d'un ou de plusieurs travailleurs, 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 dans la vie privée à un minimum.¹⁰

Si la surveillance par caméras est introduite pour une des finalités telles que le contrôle du processus de production en rapport avec les travailleurs ou le contrôle du travail des travailleurs et en l'absence de conseil d'entreprise ou de comité pour la prévention et la protection au travail, l'examen est effectué d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale.

Le conseil d'entreprise ou, à défaut, le comité pour la prévention et la protection au travail doit, en outre, évaluer régulièrement les systèmes de surveillance utilisés et faire des propositions en vue de les revoir en fonction des développements technologiques.

4. La conservation des données d'image

L'employeur doit traiter les images collectées par caméra en toute bonne foi et en conformité avec la finalité décrite.

Si les images collectées sont utilisées à des finalités autres que celles pour laquelle la surveillance par caméras a été introduite, l'employeur doit s'assurer que cet usage est compatible avec la finalité initiale.

5. Prise de connaissance et correction des données¹¹

La CCT n° 68 stipule que les travailleurs peuvent à tout moment invoquer les dispositions des articles 10, 12 et 13 de la Loi sur le traitement des données à caractère personnel du 8 décembre 1992. Cette loi n'est plus en vigueur et a été remplacée par les dispositions RGPD prévoyant que le travailleur doit être mis au courant du traitement via le registre de traitement et qu'il peut consulter les images conservées le cas échéant.

B. La Loi Caméras du 21 mars 2007

1. Généralités

Le 21 mars 2017, la Loi réglant l'installation et l'utilisation de la surveillance par caméras est entrée en vigueur. Cette Loi Caméras régule l'installation de caméras de surveillance en vue de la surveillance et du contrôle. Elle a été profondément modifiée en 2018. La Loi Caméras modifiée est entrée en vigueur en même temps que les nouvelles dispositions RGPD, le 25 mai 2018.¹²

S'agissant de son champ d'application, la Loi Caméras mentionne expli-

citement qu'elle n'est pas d'application pour le placement des caméras sur le lieu de travail. Ce dernier est réglementé dans la CCT n° 68.

La Loi Caméras concerne les caméras installées en vue de filmer les lieux suivants :

- Dans les lieux ouverts, tels que la voie publique, les marchés, les parcs.
- Dans les lieux fermés accessibles au public, tels que les musées et les magasins.
- Dans les lieux fermés non accessibles au public.

De la même manière que la CCT n° 68, la Loi Caméras prévoit également que le principe de proportionnalité doit être respecté. Le traitement des images des caméras doit donc être un moyen nécessaire et adapté aux finalités visées.

Tout comme dans la CCT n° 68, toute la transparence doit être faite et ces caméras ne peuvent pas être installées subrepticement. Un pictogramme signalant aux gens qu'il est fait usage de caméras, doit être apposé visiblement dans les lieux ouverts.

La Loi Caméras impose aux employeurs les obligations spécifiques suivantes :

- L'installation de pictogrammes signalant l'existence d'une surveillance par caméras ;
- La limitation du délai de conservation des images à 1 mois, sauf si elles peuvent contribuer à faire la preuve de faits dommageables ou de faits constitutifs d'une infraction ou si elles peuvent permettre d'identifier un auteur, un témoin ou une victime.
- L'enregistrement d'images n'est autorisé que si ces dernières sont pertinentes pour faire la preuve de faits dommageables ou constitutifs d'une infraction, la recherche et l'identification de l'auteur des faits, d'un témoin ou d'une victime.
- L'obligation de faire en sorte que les personnes non autorisées n'aient pas accès aux images.



- La notification de la décision d'installer une surveillance par caméras dans le registre des données (et sa transmission aux services de police).

2. Nouvelles obligations

Outre les prescriptions légales susmentionnées, la nouvelle Loi Caméras du 21 mars 2018 apporte trois nouvelles modifications :

a. Nouveau système de déclaration pour caméras

Une déclaration doit être effectuée aux services de police via le guichet électronique www.declarationcamera.be lorsque des caméras sont installées. Avant le 25 mai 2018, tout détenteur de caméras de surveillance devait déclarer ses caméras au guichet électronique de la Commission de la Protection de la vie privée. Quand bien même, celle-ci avait bien été introduite, une nouvelle déclaration aurait toutefois dû être réintroduite avant le 25 mai 2020.

Les services compétents ayant constaté que de nombreuses caméras n'avaient pas été enregistrées, le législateur a décidé de prolonger jusqu'au 31.12.2021 le délai pour déclarer les caméras.¹³

b. Tenue d'un registre des activités de traitement des images

Un registre répertoriant les activités de traitement des images doit être constitué, conformément aux dispositions prévues dans le RGPD.

Cette obligation s'inscrit intégralement dans la philosophie du RGPD.

L'employeur doit pouvoir le présenter à la demande de l'Autorité de la protection des données ou des services de police.

c. Autorisation de montrer les images en temps réel

En vertu des modifications apportées à la Loi Caméras, les images de surveillance peuvent être montrées au public en temps réel.

L'objectif de cette mesure est de créer un effet dissuasif afin de décourager les personnes de commettre d'éventuels abus, sachant qu'ils sont filmés.

Le fait que ces images peuvent être montrées en temps réel sur un écran ne change rien au fait que la surveillance par caméra doit être signalée à l'entrée du lieu sous surveillance, au moyen du pictogramme réglementaire.

C. Les dispositions du RGPD

Le droit du travail belge ne prévoit pas une règle générale octroyant au travailleur un droit à la protection de la vie privée. La protection de la vie privée du travailleur est encadrée par la Constitution et les CCT nationales.

Au niveau européen, il existe le règlement RGPD sur la protection des données à caractère personnel. Ce règlement est entré en vigueur le 25 mai 2018 et règle le traitement des données à caractère personnel. L'employeur est également tenu de respecter ces dispositions en cas de traitement des données à caractère personnel des travailleurs.

Filmer les travailleurs tombe sous le traitement des données à caractère personnel. Celles-ci doivent donc être reprises dans le registre de traitement des données.

II. Chevauchement

Il est possible que l'entreprise ait installé des caméras, non seulement pour surveiller le lieu de travail mais également pour protéger les biens de l'entreprise.

En pratique, la CCT n° 68 et la Loi relative à la surveillance par caméra se chevauchent donc très fréquemment et ce, alors qu'un seul et même système de caméra est utilisé.

L'exemple classique est la surveillance par caméras dans un supermarché. Ces caméras peuvent être utilisées tant pour la surveillance des travailleurs prestant en caisse que pour la prévention de la criminalité (ex. le vol), ce qui signifie que les clients peuvent être filmés.

L'employeur doit donc respecter les normes légales suivantes :

- La Loi Caméras pour les personnes tombant sous cette loi, à savoir : tant les tiers que les clients.
- La CCT n° 68 concernant les travailleurs avec les informations et

la procédure de consultation qui s'y rattachent.

- Le RGDP pour le traitement des données à caractère personnel, du personnel et des tiers.

III. Preuve

A. Principes

Les images des caméras sur le lieu de travail peuvent être utilisées comme preuve pour un licenciement pour faute grave si les caméras ont été installées conformément aux dispositions de la CCT n° 68.

Parfois, il apparaît toutefois que l'employeur n'a pas respecté toutes les règles. La question se pose alors de savoir si ces images peuvent être utilisées comme preuve dans un licenciement pour faute grave. Cela peut, par exemple, être le cas si le travailleur est pris en flagrant délit de vol de carburant mais que les caméras n'ont pas été installées conformément aux dispositions de la CCT n° 68.

Dans son arrêt du 14 octobre 2003, la Cour de cassation considère qu'une preuve irrégulière peut être admise en Justice si elle passe le test dit « Antigone ».

Ainsi, selon cette importante décision, qui fait jurisprudence en matière pénale, une preuve obtenue de manière irrégulière peut toutefois être valablement utilisée en Justice aux conditions suivantes¹⁴ :

1. Le droit à un procès équitable n'est pas compromis.
2. L'irrégularité commise n'a pas entaché la fiabilité de la preuve.
3. L'irrégularité en question n'est pas sanctionnée de nullité par la Loi.

Lorsqu'on analyse l'application de ces conditions à l'utilisation des images de caméras de surveillance, on constate que ni la CCT n° 68, ni la Loi sur la protection de la vie privée, ni la Loi Caméras ne sanctionnent de nullité les images de surveillance, pourtant obtenues en violation des dispositions légales.

De cet arrêt de la Cour de cassation, on pourrait conclure qu'en cas de licenciement pour faute grave, le juge ne peut exclure les images de surveillance par caméra que si une incertitude subsiste quant à la fiabilité des images ou que si l'irrégularité empêche la tenue d'un procès équitable. Cela peut être le cas si les images sont utilisées de manière sélective ou qu'elles ne montrent qu'une séquence d'images trop limitée.

Par conséquent, la question de savoir si les images de caméras de surveillance, obtenues de manière irrégulière, seront retenues par le Tribunal, doit être examinée au cas par cas. Chaque tribunal aura donc la responsabilité de vérifier les images des caméras de surveillance et ce, en tenant compte de l'ensemble de éléments du dossier, du contexte et des droits des parties impliquées.

Appliqué à l'exemple du vol de carburant, les tribunaux devront examiner les conditions « Antigone », étant donné que l'enregistrement des caméras sur le lieu de travail n'a pas été effectué conformément à la CCT n° 68.

Le matériel probant a été obtenu de manière irrégulière, mais il peut néanmoins être utilisé si un procès équitable peut être garanti, si la fiabilité des images ne peut pas être contestée et si les formalités prescrites à peine de nullité sont bien respectées.

B. Exemples de jurisprudence

1. Valeur probante des caméras non enregistrées

Dans un arrêt récent du 26 mai 2020 de la Cour du travail de Mons, les critères évoqués ci-avant ont encore été affinés.¹⁵

L'affaire concernait un gardien ayant pour mission de surveiller une foire commerciale. Une nuit, des vols ont été commis sur deux stands de la foire et différents biens ont été volés. L'employeur a estimé pouvoir procéder à un licenciement pour faute grave du

travailleur. L'ouvrier a contesté son licenciement devant le tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi.

Le tribunal du travail devait statuer sur la valeur probatoire de la preuve des images de caméra de surveillance et, puisqu'il n'a pas été fait mention de caméras sur le lieu de travail, ni de surveillance par caméra pour prévenir les infractions, le tribunal a été contraint de prendre en considération tant les dispositions de la CCT n° 68 que les dispositions de la Loi Caméras. En première instance, le juge a confirmé la doctrine « Antigone » selon laquelle l'utilisation des preuves obtenues irrégulièrement n'est pas automatiquement exclue des débats. Le tribunal pouvait donc tenir compte des images de vidéo-surveillance contestées dans son appréciation des faits.

Qui plus est, le juge a statué sur le fait que les images correspondaient au récit de l'employeur, de sorte que le travailleur ne pouvait pas contredire, de manière crédible, les constatations de l'employeur. En première instance, le licenciement pour faute grave a donc été validé.

En degré d'appel, le gardien a prétendu que les images ne provenaient pas de l'employeur mais d'un tiers, en l'occurrence l'exposant du stand. La CCT n° 68 n'était donc pas applicable. Le travailleur a également invoqué une violation de sa vie privée et a contesté les images car celles-ci avaient été coupées à deux moments.

Dans un premier temps, la Cour du travail a analysé la valeur probante des preuves présentées et les a acceptées. La Cour a, par ailleurs, considéré que l'analyse de la fiabilité d'une preuve faisait partie des critères généraux d'appréciation d'un dossier et que, par conséquent, l'application de la doctrine d'Antigone n'était même pas nécessaire.

La Cour du travail a insisté sur le principe qu'en tant que juge des faits, il revenait au juge d'apprécier toutes les circonstances propres à chaque

affaire et d'estimer par lui-même la validité et la fiabilité des informations et arguments que les parties lui soumettent.

Malgré le fait que les images de la caméra aient été acceptées comme preuve, la Cour a jugé que ces dernières n'étaient pas suffisamment claires pour justifier un licenciement pour faute grave. L'employeur a, dès lors, été condamné à payer l'indemnité de licenciement.

Il en découle que le fait de disposer d'images de caméra-surveillance, même en conformité avec les dispositions de la CCT n° 68, n'assure aucune garantie quant au succès d'un licenciement pour faute grave qui serait porté devant les tribunaux.

2. Caméra cachée et faute grave

Les images des caméras visibles, dont l'existence a été légalement portée à la connaissance des travailleurs, s'imposent désormais comme preuves pour un licenciement pour faute grave. Les tribunaux sont également de plus en plus enclins à appliquer la doctrine « Antigone » également en droit du travail.

Ce n'est cependant pas encore toujours le cas. En atteste un dossier traité par la Cour du travail de Bruxelles et dont l'arrêt a été rendu le 02.10.2015.¹⁶ La Cour y a statué que les images des caméras de surveillance (qui étaient les seules preuves à avoir été présentées dans ce dossier) ne pouvaient pas

être retenues et ce, dans la mesure où les caméras avaient été installées de façon invisible dans les différents endroits où le travailleur était actif.

De surcroît, l'employeur avait manipulé les images originales en les fragmentant.

La Cour a dès lors exclu ces images de caméras de surveillance de son analyse du dossier. Elle a considéré que l'illégalité commise, à savoir l'utilisation de caméras cachées, dissimulées dans un détecteur d'humidité, n'était pas proportionnelle à la gravité de l'infraction qui avait été constatée par ces images obtenues de manière illicite.

La Cour a, de surcroît, considéré que l'employeur, par le recours à de telles pratiques, avait commis une infraction à l'article 16 de la Loi sur les contrats de travail, qui stipule que l'employeur et le travailleur se doivent le respect et les égards mutuels et sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat de travail.

Il s'avère donc que les méthodes trop poussées pour démontrer un licenciement pour faute grave ne sont pas acceptées par les tribunaux.

En tout état de cause, il est absolument essentiel de conserver les images des caméras de surveillance dans leur intégralité et de ne surtout pas procéder d'initiative à un mon-

tage qui pourrait ultérieurement être considéré comme subjectif, ou comme affectant leur crédibilité.

IV. Conclusion

Les caméras sont actuellement bien implantées dans de nombreuses entreprises et ce, pour différentes finalités : pas seulement sur le lieu de travail, dans le cadre du droit du travail, mais également dans un but de surveillance et de sécurité.

L'utilisation de caméras peut toutefois créer des conflits relatifs à la protection de la vie privée, c'est pourquoi tant la CCT n° 68 que la nouvelle Loi relative à la surveillance par caméra imposent des limites fondées sur les critères de proportionnalité et de transparence.

En cas de violation de ces dispositions, dans le cadre d'un licenciement pour faute grave, l'employeur risque de ne pas pouvoir utiliser en justice les images des caméras de surveillance.

C'est pour cette raison qu'en tant qu'employeur, il vous est fortement recommandé de toujours respecter les dispositions de la CCT n° 68, si des caméras ont été placées sur le lieu de travail.

Paycover asbl dispose de différents documents utiles pour ce faire.

1. Convention collective de travail n° 68 du 16 juin 1998 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméras sur le lieu du travail, AR du 20 septembre 1998, MB 2 octobre 1998 (ci-après : 'CCT n° 68')

2. Loi du 21 mars 2018 modifiant la loi sur la fonction de police, en vue de régler l'utilisation de caméras par les services de police, et modifiant la loi du 21 mars 2007 réglant l'installation et l'utilisation de caméras de surveillance, et de la loi du 30 novembre 1998 régulant les services de renseignement et de sécurité et la loi du 2 octobre 2017 réglant la sécurité privée et particulière

3. 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 (règlement général sur la protection des données). – Loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques concernant le traitement des données à caractère personnel.

4. Art. 2, CCT n° 68.

5. Art. 6, CCT n° 68.

6. Art. 4, CCT n° 68.

7. Art. 7 CCT n° 68.

8. Art. 9 CCT n° 68.

9. Art. 10 CCT n° 68

10. Art. 10 CCT n° 68.

11. Art. 14 CCT n° 68.

12. Cfr. 2.

13. Loi du 21 mars 2018 modifiant la loi sur la fonction de police, en vue de régler l'utilisation de caméras par les services de police, et modifiant la loi du 21 mars 2007 réglant l'installation et l'utilisation de caméras de surveillance, et de la loi du 30 novembre 1998 régulant les services de renseignement et de sécurité et la loi du 2 octobre 2017 réglant la sécurité privée et particulière.

14. Cour de Cassation, 14 octobre 2003.

15. Cour du travail de Mons, le 26 mai 2020, terralaboris.be

16. Cour du travail de Bruxelles 02.10.2015

17. Art. 8, Loi sur la protection de la vie privée.

18. www.anwb.nl

Dashcams

De plus en plus de véhicules sont actuellement équipés d'une dashcam. Une dashcam est une caméra fixée au pare-brise du véhicule afin d'enregistrer l'intégralité des événements se déroulant le long du parcours du chauffeur.

Lorsque le chauffeur est impliqué dans un accident ou lorsqu'il est question d'une agression routière, il peut être utile de visionner les images de la dashcam et de les utiliser comme preuve, ce qui est possible dans certains cas.

Les données générées par une dashcam ne sont pas de simples données à caractère personnel mais sont cataloguées comme données à caractère personnel judiciaire.

L'enregistrement de telles données est en principe interdit par la Loi sur la vie privée, mais une exception y est prévue si les images sont nécessaires à la gestion de litiges personnels (tels que la gestion des dégâts consécutifs à un accident de la route).¹⁷

Si l'accident est réglé à l'amiable entre les assureurs des parties concernées, alors ceux-ci décident eux-mêmes de la valeur octroyée aux images. Leur valeur probante ne diffère pas trop des témoignages classiques.

En cas de procédure civile devant le tribunal, les preuves peuvent être rapportées par tous moyens.

Si les images de la dashcam ne sont pas totalement conformes à la Loi sur la vie privée, le juge du tribunal civil ne pourra cependant pas simplement les écarter d'un revers de la main. La doctrine « Antigone » s'applique également aux affaires civiles. Il est ainsi établi que, sauf en cas de violation d'une règle prescrite à peine de nullité, une preuve obtenue de manière irrégulière ne peut être écartée que si sa fiabilité est entachée, ou si elle fait obstacle à la tenue d'un procès équitable.

Si une suite pénale est réservée à un accident, il est alors important, dans le cadre de l'enquête, de transmettre les images de la dashcam à la police. La police peut examiner les images et réaliser les constatations qui s'imposent à leur vision. Le procès-verbal dressé par la police aura une valeur probante particulière.

Il convient enfin de signaler que le chauffeur a un devoir d'information. En cas d'accident, il doit dès lors informer la partie adverse de la présence d'une dashcam et ce, dès le premier contact avec celle-ci. Il doit également l'informer du fait que les images ont été enregistrées.

Les dashcams ne sont pas interdites en Belgique mais leur utilisation n'est pas non plus régulée par une législation spécifique. C'est également le cas dans les pays voisins. Certains pays les interdisent. Le tableau ci-après synthétise la situation dans quelques pays.¹⁸

Pays	Interdit/pas interdit	Utilisé comme preuve
Belgique	Pas interdit	C'est au juge de décider si, oui ou non, les images seront autorisées comme preuve
Allemagne	Fortement déconseillé	Dans des cas exceptionnels, un juge peut donner l'autorisation d'utiliser les images. Il s'agit seulement des séquences de 30 secondes qui sont ensuite systématiquement écrasées.
France	Pas interdit	Les images peuvent être utilisées dans une procédure juridique
Pays-Bas	Pas interdit	C'est au juge de décider si, oui ou non, les images seront autorisées comme preuve
Norvège	Pas interdit	Les images peuvent être utilisées dans une procédure juridique
Autriche	Interdit	Il existe une interdiction générale de filmer les gens sans autorisation dans l'espace public. Cette interdiction vaut également pour les images prises avec une dashcam.
Pologne	Pas interdit	C'est au juge de décider si, oui ou non, les images seront autorisées comme preuve
Suisse	Fortement déconseillée	C'est au juge de décider si, oui ou non, les images seront autorisées comme preuve

EN MANQUE DE PERSONNEL ?

Recrutez avec Work in Logistics

Avec la plateforme belge de recrutement 100% dédiée aux chauffeurs, caristes, manutentionnaires & ouvriers, trouver le collaborateur idéal en Transport & Logistique n'a jamais été aussi simple.

Pour vous inscrire, rendez-vous sur
workinlogistics.be



WORKINLOGISTICS