



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

atteintes à la vie privée

Question écrite n° 31590

Texte de la question

M. Vincent Burroni appelle l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur les dangers de la surveillance des salariés dans l'entreprise par l'intermédiaire des nouvelles technologies. En effet, en 1998, la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) a estimé à 28 000 le nombre d'entreprises qui ont installé un système de surveillance de leurs salariés, contre 6 500 en 1990. L'arsenal technologique déployé est impressionnant et sophistiqué (informatique, télécommunication, vidéosurveillance). Il fragilise ainsi le droit de chaque employé à protéger sa vie privée en milieu professionnel. En dépit d'un certain nombre de textes législatifs encadrant et limitant de tels actes notamment la loi de janvier 1978 sur les fichiers nominatifs et la loi de décembre 1991 sur la transparence dans l'entreprise, ces dispositifs ne sont que partiellement appliqués sur le terrain. A ce titre, il lui demande quelles mesures elle entend adopter pour limiter à une stricte légalité l'exercice de telles pratiques.

Texte de la réponse

L'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité a été appelée sur le fait que de plus en plus d'entreprises développent une surveillance de leurs salariés sur les lieux de travail, en s'appuyant sur le progrès des technologies fondées, notamment sur la vidéo. Il lui est demandé quelles dispositions le Gouvernement entend prendre pour éviter que de telles mesures ne menacent le droit des salariés à leur vie privée sur le lieu de travail. Ainsi que le mentionne l'honorable parlementaire, il existe d'abord des dispositions spécifiques permettant de protéger les salariés de tels abus introduites par les lois sur l'informatique et les libertés de 1978 et par loi de 1991 sur la transparence des entreprises. Le code du travail comporte également une série de dispositions protégeant les salariés contre de semblables abus. Ainsi, l'article L. 120-2 du code du travail (issu de la loi n° 92-144 du 31 décembre 1992) dispose que « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature des tâches à accomplir ni proportionnées au but recherché. » De même, l'article L. 122-35 du code du travail prévoit que : « Le règlement intérieur ne peut contenir de clause contraire aux lois et règlements, ainsi qu'aux dispositions des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise et l'établissement ». Le chef d'établissement est donc tenu de respecter la liberté individuelle des salariés et ne peut, par aucune mesure, mettre en cause leurs droits fondamentaux sur le lieu de travail. En tout état de cause si, en dépit de ce corps, de règles des entreprises mettent en place des dispositifs visant à surveiller de manière abusive les salariés à des fins étrangères à de légitimes motifs de sécurité, ces derniers peuvent saisir leurs représentants. En application de l'article L. 422-1-1 du code du travail, « si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sans délai à une enquête avec le délégué et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de carence de l'employeur..., le salarié ou le délégué... saisit le bureau de jugement du conseil des Prud'hommes... ». En outre, avant de recourir au juge, les salariés ou leurs représentants peuvent, en toute confidentialité,

demander à l'inspection du travail de s'opposer à des mesures manifestement illégales. Il est également important de rappeler que l'article L. 432-2-1 du code du travail prévoit que le comité d'entreprise est obligatoirement informé, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur... « les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci ». Le même article du code du travail prévoit ensuite une disposition, qui constitue une garantie importante de protection des salariés contre les pratiques que vous évoquez. Il dispose en effet que le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en oeuvre dans l'entreprise... « sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés ». Compte tenu du régime de protection existant, il n'apparaît donc pas indispensable de prendre l'initiative de mesures complémentaires pour combattre efficacement les dérives redoutées.

Données clés

Auteur : [M. Vincent Burroni](#)

Circonscription : Bouches-du-Rhône (12^e circonscription) - Socialiste

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 31590

Rubrique : Droits de l'homme et libertés publiques

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 21 juin 1999, page 3741

Réponse publiée le : 18 octobre 1999, page 6054