

L'Hyper !

N°212/06

28 janvier
2006

12 pages

Cfdt
des choix, des actes
Coordination Carrefour



▼ Ouverture	
Réaction de Carrefour	page 02
▼ Mondeville	
Circular, rien à voir	page 03
▼ On passe à la télévision	
Pièce à conviction	page 05
FR 3 Normandie	page 06
▼ Traçabilité du salarié	
Histoire vraie	page 07
▼ Vidéo surveillance	
Rappel de la réglementation	page 09
▼ La surveillance des salariés	
Quelques règles	page 11

Après l'émission de FR3 "pièces à conviction" les directeurs ont convoqué les délégués syndicaux pour les informer du communiqués de la direction.

Certains directeurs ont profité de ces échanges pour garantir aux délégués que les pratiques dénoncées dans l'émission n'avaient pas cours dans leur magasin. Certains en ont sûrement profité pour faire disparaître quelques caméras dont les délégués connaissaient l'existence.

Bref on reprenait tout à zéro, Carrefour allait enfin respecter la loi.

A la CFDT le dossier vidéo surveillance et aux autres flicages des salariés n'a jamais cessé de grossir.

A Mondeville, un magasins ouvert en 1970 employant 325 salariés le directeur n'avait pas jugé nécessaire de rencontrer les délégués CFDT.

Mais voila les délégués avaient des soupçons et la réaction de l'employeur n'a fait que les renforcer.

Puisque Carrefour ne semble pas presser de faire son audit la CFDT va continuer ses actions devant les médias et chez le juge.



Réaction des hypermarchés Carrefour

à la suite de reportages diffusés dans l'émission "Pièces à Conviction" le 20 janvier

À la suite des reportages diffusés sur France 3, le vendredi 20 janvier, sur des méthodes de contrôle qui seraient appliquées dans certains de ses hypermarchés, **la Direction des Hypermarchés Carrefour France rappelle qu'elle condamne ce type de procédés** et tient à préciser que les faits relatés dans cette émission ne reflètent pas les pratiques de l'entreprise et sont contraires à ses valeurs.

De par l'importance de son activité commerciale, des mesures de surveillance et de contrôle sont mises en œuvre quotidiennement afin d'assurer la sécurité des personnes et des biens. Carrefour confirme qu'elles doivent être pratiquées dans le strict respect de la loi et de la vie privée des individus.

Malgré toute l'attention portée à la qualité de son management et avec 70.000 collaborateurs dans ses hypermarchés en France, Carrefour peut être confronté à des comportements individuels en contradiction avec ses procédures internes, et par là même avec la législation en vigueur.

Compte tenu des accusations portées contre l'enseigne, et pour apporter le cas échéant des mesures correctives, **la direction générale des hypermarchés a décidé de mener un audit sur les méthodes et procédures de contrôle appliquées dans ses magasins.** Cet audit portera également sur ses prestataires de service, afin de vérifier la qualité de leur prestation et leur conformité à la législation en vigueur. Toute irrégularité constatée fera l'objet de sanctions.

La direction générale des hypermarchés Carrefour souligne que de tels faits ne peuvent occulter les initiatives positives qui sont prises chaque jour dans le cadre de sa politique de ressources humaines : l'emploi des jeunes, l'embauche de personnes handicapées, l'apprentissage, la lutte contre la discrimination.

Mondeville, circuler il n'y a rien à voir !!

La surveillance illégale du personnel continue t-elle ?

Jusqu'à quand ceux eux qui bafouent la loi pourront-ils continuer.

On aurait pu penser qu'après l'émission "pièces à conviction" et la mise en cause des procédés illégaux de Carrefour, l'entreprise allait réagir et prendre des dispositions.

C'est du moins ce que laissait entendre le communiqué de la direction générale.

Les faits qui se sont déroulés le 24 janvier à Mondeville montre que l'on en est loin de la transparence.

Les faits

Vidéo surveillance l'employeur refuse de se plier aux demandes de transparence des salariés.

Vendredi 20 janvier 2006, France 3 a diffusé une émission sur les dossiers noirs de la grande distribution.

Certains magasins Carrefour ont été mis en cause pour des missions de surveillance commises en toute illégalité

Les élus C.F.D.T. de Carrefour Mondeville (Caen) soupçonnant des faits similaires dans leur établissement, ont demandé au syndicat des services C.F.D.T. de Basse Normandie d'obtenir une requête du tribunal par le biais d'un avocat.

Ils entendaient faire constater la présence ou non de moyens de surveillance du personnel non déclarés dans les réserves de l'établissement.

Le 24 janvier à 14 h 30 le président du tribunal a donné son autorisation.

L'huissier de justice mandaté est arrivé dans le magasin Carrefour de Mondeville à 18 h 40 pour effectuer son constat.

Quatre délégués CFDT appartenant au magasin en présence de l'huissier, ont demandé au directeur du magasin ainsi qu'au manager sécurité d'ouvrir la porte d'un petit local à l'intérieur du bureau de la sécurité.

Les élus CFDT soupçonnais qu'à cet endroit se trouvait la centrale des caméras cachées.



L'ouverture de ce local aurait permis de lever les soupçons sur «le contenu et l'utilisation du matériel et de ce local».

Afin d'accéder à ce local il convient soit d'avoir la clef soit d'utiliser un passe partout ouvrant tous les locaux du magasin.. Seule deux personnes du magasin sont habilitées à posséder ces passes.

En réponse à cette demande le responsable sécurité a affirmé avoir oublié sa clef sur son trousseau de clef voiture qu'il avait chez lui. Le passe du directeur ne fonctionnait pas. Il a précisé qu'il n'existait aucune autre clef.

Ainsi ce jour là aucune clef n'était disponible pour ouvrir ce local, même en cas d'urgence comme un incendie.

Les délégués ont demandé de faire intervenir le service technique pour ouvrir cette porte, la proposition a été rejeté par la direction.

Après ce premier échec les personnes présentes: délégués CFDT, représentants de la direction accompagnés de l'huissier se sont rendus en réserve textile où les salariés soupçonnaient la présence d'une caméra dissimulée dans un haut-parleur.

Malgré l'accès facile pour l'atteindre, la direction a refusé toute intervention pour vérification.

Il en a été de même pour la vérification sur la réserve sensible E.P.C.S. et la réserve bazar.

L'huissier a constaté le refus systématique de la direction de Carrefour Mondeville (Caen) de procéder aux vérifications demandées.

Une direction absente

Les élus C.F.D.T. ne comprennent pas l'attitude de la direction Carrefour, la carte de la transparence était dans leurs mains.

Les directions régionales et générales de Carrefour n'ont toujours pas réagi.

Nous attendons de l'entreprise une colla-

boration à l'arrêt des pratiques illégales qui peuvent avoir lieu dans certains magasins.

Nous attendions que l'entreprise fasse preuve de transparence et prouve sa bonne foi.

L'attitude actuelle de Carrefour ne peut que laisser planer la suspicion.

Les élus CFDT du magasin n'ont fait que demander à la direction de lever un doute.

Ils étaient en droit de trouver non pas contre eux, mais avec eux, les responsables de l'entreprise.

Le directeur général des hypermarchés précisait dernièrement dans un communiqué que "les mesures de surveillance doivent s'effectuer avec l'accord systématique des autorités compétentes et dans le respect de la législation en la matière".

Il précisait que "...si des irrégularités étaient constatées des sanctions seraient prises en conséquen-

ces"... "L'exigence de cette rigueur ne doit s'exprimer que dans le respect de chaque individu".

Un discours où une véritable volonté de transparence ?

A Mondeville s'était le moment de montrer la conviction de l'entreprise.

Un social de plus en plus difficile

La situation sociale se dégrade d'année en année.

La méthode dénoncée par le reportage de l'émission "Pièces à conviction" n'est qu'un procédé parmi d'autres des contraintes qui pèsent sur les salariés de Carrefour et de la grande distribution.

Les contrôles continus des salariés, la partition des tâches, les mutations, le management, les horaires les salaires à minima, la suppression des emplois, sont aussi des actes qui pèsent lourds sur les

conditions de travail et le moral des salariés.

Rappelons qu'une forte majorité de femmes et de salariés à temps partiel travaillent dans la grande distribution.

En 2005, les mouvements sociaux n'ont jamais été aussi nombreux au sein du Groupe Carrefour.

Propositions CFDT

La CFDT attend une autre politique de la part du second groupe mondial de distribution.

Elle se tient prête à négocier avec l'employeur toutes mesures mettant fin à ces dysfonctionnements permettant à chacun de s'épanouir au travail et de se consacrer sereinement aux clients.

Nous demandons à la direction de construire avec les organisations syndicales une véritable charte du respect des salariés.

Une charte dotée de moyens de contrôle pour traquer toutes les erreurs.

Si dans une entreprise de 140 000 salariés les bavures sont possibles, les sanctions le sont aussi !

Nous lui demandons d'être aussi dur avec les donneurs d'ordre quelque soit leur place dans la hiérarchie que les directeurs le sont quand ils licencient des salariés.



**SANS SOCIAL
PAS DE
COMMERCIAL**

Têtes mises à prix ?

Face à l'absence de réaction que la hiérarchie n'a pas réagi la section syndicale a eu le courage de ne pas en rester là et de mettre sur la place publique les dérives de l'entreprise.

Tous les salariés du groupe sont en accord avec cette action et attendent que Carrefour réagisse par des faits et non des intentions.

Il sera intéressant de regarder dans les semaines, les mois à venir l'attitude de la direction de Mondeville vis à vis de la section CFDT du magasin (77% des voix aux élections).

D'ores et déjà des bruits courent que le directeur, qui par son absence de transparence a fait l'évènement, entend ne pas en rester là et en fait une affaire personnelle.

Toute la CFDT, tous les salariés ont les yeux braqués sur Mondeville et l'évolution des évènements pourra conduire notre organisation syndicale à montrer son soutien de façon plus conséquente.

A chacun ses responsabilités, nous prendrons les nôtres !





Pour regarder Pièces à conviction "les dossiers noirs de la distribution " vendredi 20 janvier 2006 à 23 h 30
<http://programmes.france3.fr/pièces-a-conviction/17141349-fr.php>



Nadine Tillaut
déléguée syndicale CFDT
de Carrefour
Mondeville
était assisté des
responsables nationaux CFDT
Carrefour



**Marie-Claude
Gratigny et
Bruno Moutry**



Pour regarder l'intervention CFDT sur **FR3 Basse Normandie** vendredi 27 janvier 2006 au 19/20
http://videojts.francetv.fr/regions/popup.php?id=c14a_1920&portail=france3&m_OAS=regions.france3.fr/normandie/videojt/1920regional/bassenormandie&m_mmtrie=france3_regions_normandie_videojt_1920regional_bassenormandie

Histoire vraie

Ce texte a été écrit voici plusieurs années par un délégué CFDT et n'avait jamais été publié.

En recherchant dans nos archives tous les documents en notre possession sur le flicage des salariés nous l'avons retrouvé.

Rien de changé si ce n'est encore un peu plus de procédure .

Toute ressemblance avec votre lieu de travail n'est pas une coïncidence.

Rien n'est inventé !

Georges O. travaille à Carrefour depuis 1984. Assistant de vente au rayon photo, il est également délégué du personnel CFDT depuis bientôt dix ans.

Georges au parking

Ce matin il fait l'ouverture. Il prend sa voiture et roule pendant une petite demi-heure avant d'arriver devant la grille du parking réservé aux salariés. Georges abaisse la vitre de son véhicule et présente sa clé magnétique devant le lecteur du portail automatique. Le portail glisse lentement sur ses rails, il range alors son véhicule devant le regard attentif de la caméra de surveillance.

Le délégué garde sa clé à la main. Quelques mètres plus loin il la présente à nouveau pour quitter le parking. Le voyant du lecteur clignote, le mécanisme de la porte pivote. Il peut sortir.

Au même instant, quelque part dans le magasin à l'abri du PC sécurité, un micro-ordinateur enregistre sur son disque dur les données transmises par la clé numéro cent soixante-treize.

Georges au magasin

Georges continue jusqu'au prochain «check-point » : l'entrée du personnel. Une nouvelle caméra, un nouveau lecteur, le même geste.

Le voyant du lecteur clignote, le mécanisme de la porte pivote. Il peut entrer.

Il gagne son vestiaire en compagnie d'une demi-douzaine de collègues. Ils échangent des poignées de mains, quelques mots puis enfilent leurs tenues de travail.

Une fois prêt, le délégué se hâte vers la pointeuse. Il prend la carte portant son nom sur un grand panneau et l'introduit dans la machine. Il passe ensuite entre les panneaux du portique antivol et se présente devant une nouvelle porte, un nouveau lecteur verrouillant l'accès à la surface de vente.

Le voyant du lecteur clignote, le

mécanisme de la porte pivote. Il peut travailler.

Georges au travail

En gagnant son poste de travail, Georges croise le directeur de l'établissement.

D'une manière générale Monsieur Trobher n'aime pas les syndicalistes, encore moins la CFDT et il déteste cordialement Georges depuis deux ou trois revendications bien placées.

Le délégué s'en fiche, il a l'habitude. En ouvrant sa caisse, il repense à une phrase de Pierre Dac : « ce n'est pas en tournant le dos aux choses qu'on leur fait face ».

8 H 30 : les premiers clients viennent retirer leurs pochettes photos et les caméras de la surface de vente enregistrent leurs premières images.

De l'endroit où il est, Georges en aperçoit trois : une au dessus de l'espace hifi dans une boule de verre fumée, une autre identique près de l'allée transversale et celle qui glisse en grinçant – son rail n'a pas été graissé depuis plusieurs mois – dans un tube de plastique de plusieurs dizaines de mètres de long.

Mais il n'y fait plus attention. Il s'est habitué à leur présence et s'efforce de ne rien changer à son comportement. Il discute avec les clients, avec ses collègues même si parfois le chef débarque en catastrophe – grâce à un étonnant sixième sens - pour les réprimander et disperser les rassemblements. Il ne fait pas bon être pris en train de discuter avec un délégué.

Georges en réserve

Dix minutes avant sa pose de midi, Georges réussi une belle vente : un reflex à plus de 1000 euros !

Il prend l'escalier situé derrière le rayon pour accéder à la réserve « sensible » où sont entreposés les appareils de forte valeur.

La porte de la réserve est elle aussi munie d'un lecteur destiné à recevoir sa clé. Bien sûr le système informatique qui gère ce

dispositif n'accepte pas la clé d'un salarié d'un autre secteur. Cela ne fonctionne pas non plus en dehors des heures d'ouverture du magasin. Restriction de zone, restriction d'accès.

Le voyant du lecteur clignote, le mécanisme de la porte pivote. Il peut vendre.

Georges prend sa pause

A 12 H 30 il prend sa pause déjeuner ; pour se rendre à la salle de pause il doit repasser devant le trio lecteur-portique-pointeuse.

Une demi-heure plus tard il reprend son poste jusqu'à 16 heures où il sort afin de rencontrer Eric, un collègue convoqué pour une sanction disciplinaire.

Georges en délégation

En sortant il utilise une touche spéciale de la pointeuse afin d'indiquer qu'il est en délégation.

Il l'a déjà contesté à son manager mais il doit respecter cette procédure s'il veut que ses heures soient payées.

Quelque part au fond du bureau paye, un autre micro-ordinateur enregistre que le délégué Georges. part en délégation du personnel à 16 h 03.

Avec le salarié en question, ils se sont donnés rendez-vous dans un bar de la galerie marchande. Ils ne font pas confiance à la caméra qui balaye le couloir desservant, entre autre, le local syndical.

Ce couloir mène aussi à plusieurs bureaux mais à force de vivre dans ce type d'environnement on finit par devenir paranoïaque. C'est d'ailleurs peut-être le but recherché.

Souriez vous êtes filmé

On reproche à Eric, équipier de vente au textile depuis trois ans, d'avoir discuté avec un client pendant dix minutes sur son temps de travail.

Il ne nie pas les faits. Il s'avère simplement que le client était un voisin et que la conversation a naturellement déviée sur d'autres sujets. Mais ce qui inquiète le plus Eric c'est que lors de l'entretien qu'il a eu avec son responsable, ce dernier lui a dit qu'il était inutile de nier les faits, qu'on l'avait filmé.

A-t-on le droit, s'inquiète-t-il ?

Georges lui répond que non et que ce n'est pas la première fois qu'on lui signale ce genre de dérive. Mais faute de preuve il ne peut pas faire grand chose : il y a peu de chance pour que Monsieur Trobher y fasse allusion lors de l'entretien auquel il assistera.

Souriez vous êtes écouté

Georges veut bien comprendre que la direction utilise la vidéo pour limiter ou prévenir les vols. Mais il n'accepte pas que l'on surveille le travail des salariés. **On ne laisse pas ses libertés individuels à l'entrée du magasin.**

De retour dans l'établissement le délégué désabusé passe tout de même déposer ses notes au local.

Il en profite pour passer un coup de fil à son délégué syndical. Il le fait en utilisant son portable afin d'éviter que l'autocommutateur du standard téléphonique ne note le poste sortant et le numéro composé. Il a peur également que l'on écoute la conversation.

Georges rentre à la maison

Georges quitte son poste à 18 heures. Il passe tous les barrages avec succès et sort sa voiture du parking.

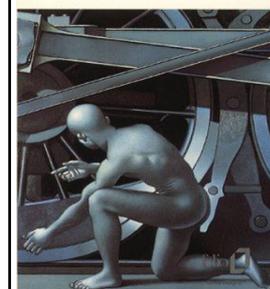
Il ne le sait pas, mais aujourd'hui il a utilisé dix-huit fois sa clé et pointé à six reprises. Il est passé six fois entre les panneaux du portique antivol – qui n'a pas sonné – et son image s'est reflété dans l'objectif de seize caméras reliées au PC vidéo. Il a également laissé une multitudes d'entrées sur plusieurs ordinateurs .

Georges pense à sa femme et à sa petite fille de huit mois qui l'attendent à la maison.

Dans sa tête un voyant clignote, un mécanisme pivote. Il peut respirer.

Georges ne sait pas que sur la route qui le mène à son domicile d'autres caméras ont pris le relaie !

George Orwell
1984



"1984"

A lire pour compléter ce récit

George ORWELL a créé la société la plus totalitaire imaginable, un

cauchemar qui guette notre monde fasciné par la technique et l'efficacité.

Tout y est : la fin de l'individu [pas d'amour, pas de famille], la personnalisation du pouvoir [Big Brother], l'embrigadement de la jeunesse et aussi la télésurveillance, le lavage de cerveaux, la réécriture du passé, la manipulation de la pensée par le vocabulaire... mille idées pour créer l'enfer sur Terre.

C'est terrifiant. Ce n'est pas demain c'est aujourd'hui

Un rappel de la réglementation.

Document diffusé par la CFDT le 9 mars 1997 et réactualisé le 21 décembre 2001.

Comme on peut le constater le problème n'est pas d'aujourd'hui !

Cette information se terminait par :

Les délégués CFDT doivent s'opposer aux dérives qui pourraient avoir lieu.

Epiés, surveillés, filmés c'est le lot de plus en plus de salariés de Carrefour. Ca commence par la volonté de l'employeur d'éviter les vols et ça se transforme par la surveillance discrète du salarié.

Nous ne doutons pas que Carrefour soit une entreprise citoyenne mais un petit rappel ne peut pas faire de mal ...

Installations

Toute installation de système de vidéo-surveillance en magasin est subordonnée à une autorisation préalable du préfet.

La demande d'autorisation doit être déposée à la Préfecture dont dépend le magasin accompagnée d'un dossier comprenant :

Un rapport exposant dans quelle mesure le projet est nécessaire pour assurer la sécurité des personnes et des biens en décrivant les techniques mises en oeuvre pour pallier aux risques de vol et d'agression.

Un plan masse des lieux montrant les bâtiments du magasin et le cas échéant ceux appartenant à des tiers qui se trouveraient dans le champ de vision des caméras, avec l'indication de leurs accès et de leurs ouvertures.

Un plan de détail à une échelle suffisante montrant le nombre et l'implantation des caméras ainsi que les zones couvertes par celles-ci.

La description du dispositif prévu pour la transmission, l'enregistrement et le traitement des images.

La description des mesures de sécurité qui seront prises pour la sauvegarde et la protection des images éventuellement enregistrées.

Les modalités de l'information du public.

Le délai de conservation des images, s'il a lieu, avec les justifications nécessaires.

La désignation de la personne ou du

service responsable du système et, s'il

s'agit d'une personne ou d'un service différent, la désignation du responsable de sa maintenance, ainsi que toute indication sur la qualité des personnes chargées de l'exploitation du système et susceptibles de visionner les images.

Les consignes générales données aux personnes d'exploitation du système pour le fonctionnement de celui-ci et le traitement des images.

Les modalités du droit d'accès des personnes intéressées.

Obligation du magasin

La vidéo-surveillance ne doit pas permettre la visualisation de l'intérieur des immeubles d'habitation (proche du magasin) ni de leurs entrées.

Les enregistrements doivent être détruits dans un délai maximal fixé par l'autorisation préfectorale.

Les clients doivent être informés de manière claire et permanent de l'existence de la vidéo-surveillance.

Chaque magasin doit tenir un registre mentionnant les enregistrements réalisés, la date de destruction ou, le cas échéant, leur transmission au parquet.

Le magasin est tenu de permettre à tout tiers qui en fait la demande, d'obtenir l'accès aux enregistrements qui les concernent ou à en vérifier la destruction dans le délai requis.

Il est interdit d'utiliser les enregistrements de vidéosurveillance pour constituer des fichiers nominatifs.

Sanctions

Sont punis de trois ans d'emprisonnement et d'une amende:

- l'utilisation d'un système de vidéo-surveillance sans autorisation.

- la non destruction des enregistrements dans le délai requis.

- la falsification des enregistrements.

- le fait de donner à des personnes non habilitées l'accès aux images.

- l'utilisation des images à des fins autres que celles pour lesquelles elles ont été autorisées.

L'autorisation préfectorale peut être retirée en cas de non respect de ses obligations.

Il n'est pas rare que la vidéo surveillance soit utilisée pour surveiller en permanence l'activité des salariés. Est-ce légal ?

Pour la CFTD un tel procédé d'enregistrement devrait être condamné en lui même, tant les risques d'atteinte aux droits des personnes sont importants.

Ce que disent les juges

Surveillance caméra.

Si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps de travail, tout enregistrement d'image ou de parole à leur insu constitue un moyen de preuve illicite.

Une caissière d'un commerce est licenciée pour faute grave. Pour étayer cette allégation, l'employeur produit un enregistrement vidéo, prouvant, selon lui que la salariée avait tenu à son égard des propos désobligeants.

L'employeur justifiait la production

de l'enregistrement comme moyen de preuve aux motifs qu'il avait fait installer un tel système de surveillance uniquement pour enregistrer les incidents susceptibles d'intervenir à la caisse.

Par une décision très brève et très claire, la Cour de cassation affirme qu'un tel moyen de preuve, obtenu à l'insu du salarié, est illicite et ce, même si l'objectif de l'employeur, en installant son système de surveillance, n'était pas avant tout de « surveiller » ses salariés.

Mais cette décision va bien au-delà d'un débat sur les moyens de preuve. Elle reconnaît que les relations sociales dans l'entreprise sont régies par un problème de loyauté.

Le salarié mais également l'employeur doivent, dans l'exécution de leurs obligations contractuelles avoir un comportement loyal. Un tel rappel méritait d'être souligné.

Vidéo licenciement.

Ce document ne présente pas des garanties suffisantes d'authenticité, d'impartialité et de sincérité pour pouvoir être considéré comme probant.

La Chambre social a implicitement admis la licéité du contrôle des salariés par la vidéo dès lors que le système ne fonctionne pas à leur insu.

Mais la cour d'appel relève l'insuffisance des garanties « d'authenticité, d'impartialité et de sincérité » de ce type de document, « compte tenu des possibilités de montage et de trucage qu'offre l'évolution des techniques », le salarié contestant par ailleurs la matérialité des faits qui lui étaient reprochés et l'authenticité du film.

Rejetant la valeur probatoire du document, la cour déduit logiquement l'absence de cause réelle et sérieuse

du licenciement.

Ce que dit le ministre

Le ministre du travail a précisé l'utilisation de la vidéo surveillance sur les lieux de travail.

« En application de cette disposition (art. L. 120-2 c. trav.), l'utilisation de caméras dans l'entreprise doit être justifiée par un intérêt légitime prépondérant pouvant être caractérisé, notamment, par l'existence de risques particuliers de vols dans l'entreprise, la surveillance d'un poste de travail particulièrement dangereux ou la mise en place d'une protection spéciale résultant d'une obligation de secret défense.

Le recours à une telle pratique dans le seul but de contrôler l'activité professionnelles des salariés pourrait être condamnée par les tribunaux. »

Ce que dit la CFTD

Ces arrêts illustrent parfaitement notre position et nos interrogations sur la valeur probatoire d'un film vidéo.

Pour nous, ce procédé d'enregistrement devrait être condamné en lui même, tant les risques d'atteinte aux droits de la personne sont importants.

Dès lors qu'il n'existe aucune garantie sur l'utilisation de la vidéo, un tel moyen de preuve d'un fait fautif devrait être rejeté, qu'il ait été obtenu à l'insu ou non du salarié.

La mise en place de minuscules caméras dans les réserves à l'insu ou non des salariés, la présence de caméras pour comptabiliser le flux clients (Ghestor) vont dans un sens dangereux pour les droits des salariés.

Quelques règles

L'employeur dispose d'un pouvoir de direction et de contrôle des salariés qui sont placés sous sa subordination. Il existe aujourd'hui mille et une manières de surveiller les salariés. Cela signifie-t-il que la surveillance peut s'effectuer sans limite ? Certainement pas.

Mais alors, quelles sont les obligations de l'employeur qui, en tout état de cause n'a pas le droit de porter atteinte à la vie privée des salariés ? Le personnel d'une entreprise peut-il être surveillé à son insu ?

Quel est le rôle des représentants du personnel ? De quelle façon le comité d'entreprise ou les délégués du personnel peuvent-ils intervenir ?

Les techniques de surveillance

La surveillance ... par vidéo-surveillance, téléphone, fax, mais aussi badge électronique et internet. Le progrès technologique a du bon et du moins bon ! A travers l'ordinateur, le téléphone ou le badge électronique, un employeur peut désormais suivre à la trace l'activité des employés. Regardez autour de vous, un œil vous observe...

La caméra. Disposées sagement à l'entrée de l'entreprise pour détecter la présence de voleurs venant de l'extérieur, des caméras capables de pivoter sur 360 degrés font leur entrée dans les bureaux. La vidéo-surveillance ne sert d'ailleurs plus seulement à prévenir des vols mais aussi à contrôler la productivité des salariés

Le badge électronique. Il est quant à lui un outil indispensable à qui veut surveiller le personnel au cours de la journée. Le badge permet de suivre les allées et venues du personnel : arrivée, départ, par quelle porte d'accès ou de sortie. On peut même suivre, dans le cas des cantines d'entreprise avec badge, à quelle heure un salarié est allé à la cantine et pour combien il en a eu. Il est permis de penser que les progrès technologiques aidant, la gestion du personnel pourra prochainement se faire grâce à ces badges : gestion des absences, des congés, des rémunérations, etc.

Le téléphone. Pour servir d'outil de contrôle, il doit être équipé de matériel d'enregistrement. Mais l'enregistrement de toutes les conversations pose problème. Sur un plan juridique. En effet si ce type d'enregistrement est autorisé dans les centres d'appel où il sert à la formation des salariés par exemple, il ne l'est pas lorsque l'employeur ne peut justifier de réelles raisons professionnelles pour enregistrer des conversations privées.

La photocopie et le fax. L'un comme l'autre peuvent se révéler également des témoins embarrassants pour certains salariés. La mémorisation des fax envoyés et la conservation des documents

photocopiés grâce aux photocopieuses numériques est pour l'employeur source d'information sur l'activité de ses salariés !

Le courrier électronique. Il est lui aussi étroitement surveillé. Rien de plus facile d'ailleurs ! Les E-mail, même effacés, n'ont pas de secret pour les responsables informatiques. Chaque message donne lieu à la création d'un fichier. Même un courrier détruit peut être retrouvé.

Internet. Enfin l'accès à internet des salariés sur leur lieu de travail n'échappe pas à la vigilance des employeurs. D'après les statistiques, un cinquième du temps passé sur internet est consacré aux loisirs. Voilà un chiffre qui leur fait peur. C'est pourquoi 8 employeurs sur 10 essaient de contrôler l'accès à internet.

Quel est le rôle du comité d'entreprise ?

Pour se protéger de la curiosité trop poussée de leurs responsables, les salariés disposent de peu d'instruments. Encore faut-il les connaître.

Voici les trois points à retenir concernant ce problème.

Première règle. La loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique et aux libertés oblige les employeurs à tenir à la disposition des salariés tout fichier nominatif les concernant. Renseigner ce fichier sur l'appartenance religieuse, politique, syndicale ou sur l'origine raciale est sévèrement sanctionné par le Code pénal.

De plus, l'employeur peut être sanctionné pour délit d'atteinte à l'intimité de la vie privée. Ce délit est constitué, par exemple, par l'écoute des conversations des salariés par l'employeur, au moyen d'un magnétophone à déclenchement vocal dissimulé dans le faux plafond.

Seconde règle. Avant de mettre en place des techniques de contrôle, l'employeur doit :

* consulter le comité d'entreprise en application de l'article L. 432-2-1, alinéa

3, du Code du travail ;

* informer l'ensemble des salariés concernés.

Il pèse donc sur l'employeur à la fois une obligation de loyauté à l'égard des salariés et une obligation de consultation et d'information à l'égard du comité d'entreprise.

Dans sa jurisprudence, la Cour de cassation précise qu'avant de mettre sous contrôle l'activité d'un salarié pour lequel on a des doutes, l'employeur est tenu de l'informer préalablement.

Dans cette affaire, l'employeur avait fait suivre par un détective un salarié exerçant son activité hors de l'entreprise et s'était fondé sur les rapports de filature de ce dernier pour licencier l'intéressé. Ce moyen de preuve était illicite, d'après les juges.

Une solution identique a été adoptée par la Chambre sociale de la Cour de cassation qui refuse de voir dans un constat d'huissier, établi sans que l'huissier ait dévoilé son identité, un mode de preuve licite pour un salarié dont on pouvait penser qu'il violait sa

clause de non-concurrence.

Ainsi, dès lors que le dispositif de contrôle ou de surveillance peut être utilisé comme moyen de preuve dans une procédure visant à sanctionner le comportement de certains salariés, ceux-ci doivent préalablement en être informés.

Troisième règle. Les délégués du personnel disposent d'un droit d'alerte.

L'article L.422-1-1 du Code du travail organise une procédure rapide d'enquête concernant les atteintes aux libertés individuelles dont pourraient être victimes les salariés. Cette procédure s'organise selon le schéma suivant : information de l'employeur, enquête dans l'entreprise et intervention éventuelle du juge prud'hommal statuant en urgence et au fond. Elle s'inspire du dispositif définissant le rôle du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en cas de danger grave et imminent pour la sécurité des personnes.

La jurisprudence décide que si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps de travail,

tout enregistrement, quels qu'en soient les motifs, d'images ou de paroles à leur insu, constitue un mode de preuve illicite. En clair, l'employeur ne pourra pas se prévaloir des bandes son ou des images enregistrées.

L'employeur doit préalablement informer les salariés de l'existence d'un dispositif de contrôle. De la sorte, ils ne seront pas surveillés à leur insu.

Les délégués du personnel peuvent demander le retrait d'éléments de preuve obtenus par l'employeur par des moyens frauduleux qui constituent une atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles. Ils ne peuvent en revanche demander la nullité d'un licenciement prononcé par l'employeur à la suite d'une atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles.

La déclaration auprès de la CNIL doit avoir lieu avant la mise en place d'un traitement automatique d'informations nominatives. L'employeur qui ne respecte pas cette règle commettrait une faute et devrait réparer le préjudice subi par les salariés.

ARCHIVES ANNÉE 2000

Nevers: Les libertés des salariés ne sont pas respectées

Monsieur le Directeur des relations sociales,

Le 24 avril 2000 M. E..., délégué syndical CFDT de Carrefour Nevers a constaté avec de nombreux témoins la présence d'une caméra dissimulée dans la réserve EPCS.

Le 25 avril, notre délégué syndical a été reçu suite à sa demande (courrier du 25 avril) par le directeur du magasin et l'a informé de l'existence de cette caméra. Celui-ci a affirmé ne pas être au courant de cette installation, mais a toutefois précisé qu'il avait demandé à son chef de service sécurité de tout mettre en œuvre pour empêcher la démarque.

La présence de cette caméra est par conséquent totalement

illégale, de par sa dissimulation ainsi qu'à cause de l'absence d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel.

De plus l'expérience nous a montré par le passé, que si la vidéo surveillance avait le plus souvent une vocation légitime à lutter contre la démarque, elle faisait parfois l'objet d'une utilisation détournée (surveillance du travail des salariés).

Pour la CFDT le salarié reste un citoyen jouissant au sein de l'entreprise des libertés individuelles. L'utilisation d'une caméra dans les conditions ci-dessus exposées, constitue un moyen excessivement disproportionné au but recherché au sens de l'article L.120-2 du code du travail.

C'est pourquoi nous vous demandons d'intervenir afin de régulariser la situation de ce magasin dans les plus brefs délais.

George Orwell
1984

La surveillance continue !!

La CNIL vient d'autoriser plusieurs dispositifs reposant sur l'utilisation de la technique biométrique de reconnaissance du contour de la main pour des usages variés : entrée dans des locaux sécurisés, accès à une cantine scolaire mais aussi contrôle des horaires des employés d'une mairie. Dans tous ces cas elle a considéré que dans la mesure où le dispositif recourt à une biométrie qui ne laisse pas de traces, ce qui est le cas de la reconnaissance du contour de la main, il ne pose pas de difficultés au regard de la loi informatique et libertés.

La société Carrefour Hypermarchés France et la société Claranet ont présenté chacune à la CNIL un dispositif biométrique de reconnaissance du contour de la main afin de contrôler l'accès de leurs personnels à certains locaux, des zones de stockage de produits de valeur dans un cas, la salle d'hébergement informatique dans l'autre cas.

La gazette des délégués
CFDT Carrefour

L'Hyper !