

Vidéosurveillance

Ai-je le droit de mettre en place une vidéosurveillance dans la salle de repos de mon entreprise ?

La vidéosurveillance doit correspondre à un besoin précis

Le contrôle des salariés par des caméras doit correspondre à un besoin précis lié à l'activité de l'entreprise.

Un système de vidéosurveillance ne peut être mis en place dans l'entreprise que s'il y a un risque réel de vol ou d'agression ou s'il s'agit de surveiller un poste dangereux.

Vidéosurveillance : informer les salariés et les représentants du personnel

Un tel dispositif de surveillance est légal pour contrôler et surveiller l'activité des salariés pendant leur temps de travail, à condition que ces derniers soient informés préalablement.

NOTEZ-LE :

L'employeur n'est pas tenu d'informer les salariés de la mise en place d'un système de vidéosurveillance dans des entrepôts si aucun salarié n'y travaille.

L'obligation d'information préalable des salariés est requise si le support utilisé constitue un procédé de surveillance permettant le contrôle de leur activité ou de leur usage des outils mis à leur disposition (téléphone, ordinateur, etc.).

Vidéosurveillance et espace de repos : limites

Non, on ne peut pas installer des caméras de surveillance uniquement pour contrôler les faits et gestes des salariés dans une salle de repos.

Si l'employeur décide de mettre en permanence son personnel sous vidéosurveillance sans motif valable, il abusera de son pouvoir de direction et sera sanctionné.

Le système de vidéosurveillance doit être strictement limité à l'objectif de protection des personnes, des biens et de prévention des actes terroristes. Il ne doit pas filmer les salariés dans des espaces de repos et de détente.

⚠ ATTENTION :

Le comité d'entreprise doit être informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre du dispositif de surveillance, sur les moyens et les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.

Mise à pied conservatoire

Une mise à pied conservatoire constitue-t-elle une sanction ?

La mise à pied conservatoire ne constitue pas une sanction en tant que telle mais un préalable à une sanction éventuelle.

En effet, un salarié peut causer des dommages ou un désordre tels qu'il est impossible de le maintenir dans l'entreprise.

La mise à pied conservatoire permet donc de sauvegarder les intérêts de l'entreprise en l'en tenant éloigné et en laissant à l'employeur le temps d'organiser la procédure disciplinaire dans les règles prescrites.

Ainsi le salarié ne se présente plus au travail pendant toute la durée de la procédure dès le prononcé oral de la mise à pied conservatoire suivie d'une confirmation écrite.

Bien souvent la confirmation s'effectue dans le courrier de convocation à entretien préalable à sanction ou à licenciement.

Il est précisé que si l'employeur décide, après l'entretien, de notifier un avertissement ou de licencier pour cause réelle et sérieuse, les jours de mise à pied non travaillés devront être rémunérés. Seul un licenciement pour faute grave ou lourde faisant suite à la mise à pied conservatoire permet à l'employeur de ne pas rémunérer cette période de mise à pied.

