



RGPD

## Souriez, vous êtes filmés !

Comme chaque mois, Alexandre Fievée tente d'apporter des réponses aux questions que tout le monde se pose en matière de protection des données personnelles, en s'appuyant sur les décisions rendues par les différentes autorités nationales de contrôle au niveau européen et les juridictions européennes. Ce mois-ci, il se penche sur la question de l'utilisation par l'employeur des images issues d'un dispositif de vidéosurveillance pour une finalité différente de celle pour laquelle un tel dispositif avait été mis en place.

Un traitement de données personnelles doit reposer sur une base légale. L'article 6 du RGPD en énumère six, parmi lesquelles l'intérêt légitime. Il s'agit de la base légale généralement admise pour un traitement d'images issues d'un dispositif de vidéosurveillance lorsque la finalité annoncée est la sécurité des biens et des personnes. En application de l'article 5.1.b) du même texte, les données personnelles ne peuvent être traitées ultérieurement d'une manière incompatible avec cette finalité. Toutefois, l'article 6.4 du RGPD reconnaît au responsable du traitement le droit de traiter les données pour une autre finalité que celle initialement prévue à condition d'avoir obtenu le consentement des personnes concernées ou, à défaut de consentement de celles-ci, de démontrer que la nouvelle finalité est « compatible » avec

celle pour laquelle les données ont été collectées la première fois. Bien entendu, il appartient au responsable du traitement de garantir la sécurité des données, et notamment la confidentialité des images de vidéosurveillance (article 5.1.f) du RGPD). Toute utilisation des données en violation de ces principes expose le responsable du traitement à une sanction. Les affaires visées ci-après en sont la parfaite illustration.

### L'affaire

Dans la première affaire<sup>1</sup>, il était fait grief à un organisme communal d'avoir utilisé les images de vidéosurveillance afin d'établir les fautes qui étaient reprochées à la requérante. Les faits étaient les suivants : l'organisme avait installé un dispositif de vidéosurveillance à l'extérieur de l'ensemble de ses bâtiments

afin de garantir la sécurité des employés, mais aussi celle des usagers. Il était reproché à l'une des employés des faits concernant ses heures d'arrivée et de départ. Pour les établir, l'organisme avait utilisé les images de vidéosurveillance. C'est dans ce contexte que l'employée a déposé une plainte auprès de l'autorité luxembourgeoise de protection des données (la « CNPD »). Cette dernière a reconnu la faute de l'organisme communal, sur le fondement des articles 5.1.b) et 6.4 du RGPD. Selon la CNPD, le responsable du traitement n'aurait pas dû utiliser les images litigieuses pour une finalité différente de celle initialement prévue, et ce sans le consentement préalable de la personne concernée. Par ailleurs, un tel traitement était, selon la CNPD, illicite compte tenu de son incompatibilité avec la finalité première : « le contrôlé a utilisé les images résultant de la

vidéosurveillance pour une finalité incompatible avec la finalité pour laquelle il pouvait légitimement les traiter ». Enfin, l'autorité luxembourgeoise de protection des données a estimé que le responsable du traitement « aurait pu prouver une prétendue faute grave de sa salariée en utilisant des moyens plus protecteurs de la sphère privée de cette dernière ».

Dans la seconde affaire<sup>2</sup>, un employé avait envoyé à tout le personnel sur un groupe « WECHAT » deux vidéos dans lesquelles on voyait une personne - le responsable du suivi de la production - quitter son poste de travail, puis revenir plusieurs minutes plus tard. Cette vidéo était accompagnée d'un message vocal : « Bonjour à tout le groupe, dans cette vidéo, vous pouvez voir l'un d'entre vous... Il va aux toilettes à 21h (...) et revient à 21h18. Pendant cette période, comment cela se passe-t-il ? ». La personne concernée a porté plainte. L'autorité espagnole de protection des données (l'« AEPD ») a sanctionné l'organisme au motif, d'une part, que la diffusion de la vidéo ne reposait sur aucune base juridique et, d'autre part, que la confidentialité des données personnelles de l'employé avait été violée (article 5.1.f du RGPD).

### Quelles recommandations ?

Toute activité de traitement de données personnelles doit poursuivre une finalité déterminée, explicite et légitime. Il appartient donc au responsable du traitement de respecter strictement cette finalité, faute de quoi il s'expose à une sanction (amende administrative) de l'autorité de protection des données personnelles. Par ailleurs, le détournement de finalité – « le fait, par toute personne détentrice de données à caractère personnel

à l'occasion de leur enregistrement, de leur classement, de leur transmission ou de toute autre forme de traitement, de détourner ces informations de leur finalité » - est un délit en application de l'article 226-21 du code pénal.

L'ironie de l'histoire c'est que cela ne signifie pas pour autant, au regard des derniers arrêts de la chambre sociale et de l'assemblée plénière de la cour de cassation<sup>3</sup>, que l'employeur ne pourra pas se prévaloir, dans le cadre d'un procès civil, des images obtenues par un dispositif de vidéosurveillance dont la finalité aurait été détournée. En effet, dans une telle situation, le juge ne peut écarter des débats les preuves ainsi obtenues sans mettre en balance, d'une part, le droit au respect de la vie personnelle du salarié et, d'autre part, le droit à la preuve. Il reste alors à l'employeur de mettre en balance, d'un côté, son intérêt à produire en justice le moyen de preuve illicite et, de l'autre côté, son risque pénal et son risque « *Cnil* ».

### Alexandre FIEVEE

Avocat associé  
Derriennic Associes

### Notes

- (1) CNPD, Délibération n° 2FR/2024, 21 mai 2024.
- (2) AEPD, EXP202300692, (...).
- (3) Cass. Ass. Plén., 22 décembre 2023, n° 20-20.648 ; Cass. Ass. Plén., 22 décembre 2023, n° 21-11.330 ; Cass. Soc., 8 mars 2023, n° 21-17.802 ; Cass. Soc., 8 mars 2023, n° 21-20.798 ; Cass. Soc., 4 octobre 2023, n° 22-18.105.



Vous avez envie de vous exprimer sur un sujet qui vous tient à cœur, de partager votre analyse avec la communauté des lecteurs d'Expertises, d'exposer un point de vue différent sur un article déjà publié, de lancer un débat sur un thème émergent, ou simplement de commenter l'actualité du droit du numérique ?

Contactez la rédactrice en chef d'Expertises Sylvie Rozenfeld [sr@expertises.info](mailto:sr@expertises.info)