

# L'employeur doit-il consulter la délégation avant d'installer un dispositif de surveillance ?

## Réponse courte

L'employeur doit **informer préalablement** la délégation du personnel avant de mettre en œuvre un dispositif de surveillance des salariés. L'article L.261-1, paragraphe 2, du Code du travail impose cette information préalable qui doit contenir une **description détaillée** de la finalité du traitement, des moyens utilisés et des catégories de données collectées.

En l'absence de délégation du personnel, l'employeur doit informer l'**ITM** avant la mise en place du dispositif. L'information ne se limite pas à une simple notification : elle doit permettre à la délégation de formuler un **avis éclairé** sur le dispositif envisagé. Le non-respect de cette obligation rend le dispositif illicite et les données collectées inexploitable.

## Définition

La consultation de la délégation avant l'installation d'un dispositif de surveillance désigne l'obligation légale de l'employeur d'**informer préalablement** les représentants du personnel, conformément aux exigences du RGPD. Cette obligation constitue une garantie procédurale essentielle protégeant les droits des salariés.

## Questions fréquentes

### Comment documenter la consultation préalable ?

Par la conservation écrite de toutes les communications avec la délégation : transmission du dossier, échanges, observations formulées et réponses apportées. Cette documentation démontre le respect de l'obligation d'information en cas de contrôle CNPD ou ITM.

### Faut-il laisser un délai à la délégation pour répondre ?

Oui. Un délai raisonnable doit être laissé pour permettre à la délégation d'examiner le dossier et de formuler un avis. L'employeur doit examiner les observations formulées et y répondre, même s'il n'est pas tenu de modifier son dispositif.

### L'employeur doit-il consulter la délégation avant d'installer une surveillance ?

Oui. L'article L. 261-1, paragraphe 2, du Code du travail impose une information préalable de la délégation du personnel avant la mise en œuvre d'un dispositif de surveillance. Cette information doit contenir une description détaillée de la finalité, des moyens et des données concernées.

### Que faire en l'absence de délégation du personnel ?

Informer l'Inspection du travail et des mines (ITM). En l'absence de délégation, l'employeur doit informer l'ITM avant la mise en place du dispositif de surveillance. Cette information se substitue à celle normalement destinée à la délégation du personnel.

### Quel contenu pour l'information préalable de la délégation ?

Description de la finalité, des moyens utilisés, des catégories de données collectées et de la durée de conservation. L'information doit être suffisamment détaillée pour permettre à la délégation de formuler un avis éclairé sur le dispositif envisagé par l'employeur.

## Quel est le risque d'un défaut d'information préalable ?

Le dispositif est illicite et les données collectées inexploitable. L'installation sans information préalable constitue une violation de l'article L. 261-1, et les données ne peuvent pas être utilisées à l'encontre des salariés, notamment dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

## Conditions d'exercice

L'obligation d'information préalable de la délégation obéit à des règles précises.

Condition	Détail
<b>Caractère préalable</b>	L'information doit intervenir avant la mise en œuvre du dispositif (art. <u>L.261-1</u> , §2)
<b>Contenu détaillé</b>	Description de la finalité, des moyens, des catégories de données et de la durée de conservation
<b>Destinataire</b>	Comité mixte, ou délégation du personnel, ou <u>ITM</u> à défaut
<b>Forme</b>	L'information doit être documentée et tracée
<b>Délai</b>	Un délai raisonnable doit être laissé pour permettre la formulation d'un avis

## Modalités pratiques

La procédure d'information de la délégation avant l'installation d'un dispositif de surveillance suit des étapes définies.

Étape	Détail
<b>Préparation du dossier</b>	Rédiger un document détaillant la finalité, les moyens et les données concernées
<b>Transmission</b>	Remettre le dossier à la délégation du personnel ou au comité mixte
<b>Délai de réponse</b>	Laisser un délai raisonnable pour l'examen et la formulation d'un avis
<b>Prise en compte</b>	Examiner les observations de la délégation et y répondre
<b>Documentation</b>	Conserver la preuve de l'information préalable et des échanges

## Pratiques et recommandations

**Associer** la délégation du personnel dès la phase de conception du dispositif plutôt que de la placer devant le fait accompli pour favoriser l'acceptabilité du projet.

**Rédiger** un document d'information complet incluant la finalité, la base légale, les catégories de données, les destinataires, la durée de conservation et les droits des salariés.

**Conserver** une trace écrite de toutes les communications avec la délégation pour démontrer le respect de l'obligation d'information préalable en cas de contrôle.

**Prévoir** une clause de révision périodique du dispositif permettant à la délégation d'évaluer régulièrement sa pertinence et sa proportionnalité. Le salarié peut contester un dispositif illicite devant la CNPD ou le tribunal.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.261-1</u> , §2 Code du travail	Information préalable obligatoire de la délégation du personnel
Art. <u>L.414-3</u> Code du travail	Missions de la délégation en matière de conditions de travail
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Obligations de transparence et d'information en matière de traitement de données

L'installation d'un dispositif de surveillance sans information préalable de la délégation constitue une violation de l'article L.261-1. Les données collectées dans ces conditions sont considérées comme illicites et ne peuvent pas être utilisées à l'encontre des salariés, notamment dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.