

# 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.

## Conditions d'exercice

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

Condition	Détail
Caractère préalable	L'information doit intervenir avant la mise en œuvre du dispositif (art. <u>L.261-1</u> , §2)
Contenu détaillé	Description de la finalité, des moyens, des catégories de données et de la durée de conservation
Destinataire	Comité mixte, ou délégation du personnel, ou <u>ITM</u> à défaut
Forme	L'information doit être documentée et tracée
Délai	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
Préparation du dossier	Rédiger un document détaillant la finalité, les moyens et les données concernées
Transmission	Remettre le dossier à la délégation du personnel ou au comité mixte
Délai de réponse	Laisser un délai raisonnable pour l'examen et la formulation d'un avis
Prise en compte	Examiner les observations de la délégation et y répondre
Documentation	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.