



Ius Laboris France Global HR Lawyers

Capstan Avocats

Maltraitance animale et vidéosurveillance en abattoir

Maître Jean-Luc AMOUR

Avocat associé

Spécialiste en Droit du Travail

Spécialiste en Droit de la Sécurité Sociale et de la
Protection Sociale

CAPSTAN NANTES

06.18.01.55.67 / jlamour@capstan.fr

• Juin 2019 •

SOMMAIRE

I - Etat des lieux de l'antériorité du droit en matière de vidéosurveillance des salariés

- 1- Cadrage juridique : quels textes applicables ?**
- 2- Peut-on filmer en permanence un individu ?**

II - Nouvelles dispositions légales et réglementaires applicables en matière de vidéosurveillance en abattoir

- 1- – Loi n°2018-938 du 30 octobre 2018**
- 2 – Décret n° 2019-379 du 26 avril 2019**

III – Quelles sanctions pour l'employeur?

- 1 – Sanctions administratives**
- 2 – Sanctions pénales**
- 3- Sanctions civiles**



Zoom

Propos liminaires : Quid de la responsabilité du salarié en cas de maltraitance animale ?

Inform

Contrat de travail, règlement intérieur, chartes, procédures qualités internes

Former

Plan de développement des compétences

Formation sur les postes de saignée et mise à mort, formation sur le bien-être animal..

Sanctionner

Licenciement pour faute – acte volontaire de blesser l'animal / de ne pas respecter les règles

Licenciement pour insuffisance professionnelle – insuffisance quant à la gestion des procédures sur les postes de mise à mort et de saignée



Responsabilité civile et pénale de l'employeur pour des faits commis par les salariés

Quid des preuves de la maltraitance animale et des atteintes aux droits des salariés ?

Responsabilité civile

Le traitement doit être licite (Consultation IRP – information des salariés – AIDP - ...)



Sanctions civiles

Si traitement licite : sanctions du salarié pouvant aller jusqu'au licenciement

Si traitement illicite : sanction annulée / licenciement abusif

Responsabilité pénale

Preuve est libre – Même si vidéosurveillance illicite, possible d'utiliser ces images (exemple: vol d'images par L214)



Sanctions pénales

Amendes / Prison

- Contre l'Entreprise (responsable des faits commis par le salarié) / Contre le salarié

Exemples : condamnation pour acte de cruauté sur animaux



I- Etat des lieux de l'antériorité du droit en matière de protection des données personnelles des salariés

1- cadrage juridique : quels textes applicables?

Panorama général d'encadrement juridique



Loi
Informatique
et libertés du
6 janvier 1978



RGPD



Code du
travail



Code
pénal



Doctrine
CNIL



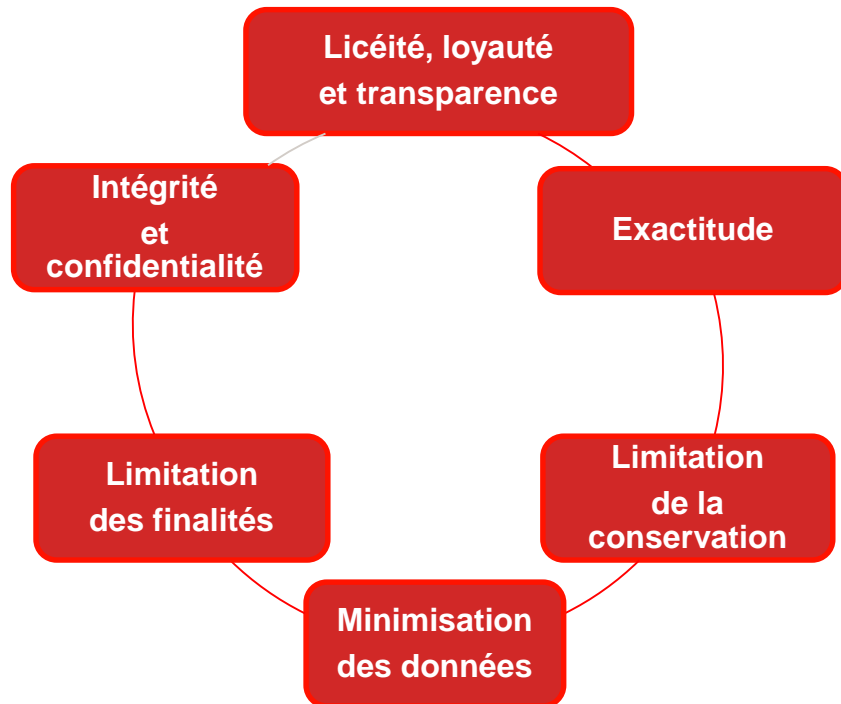
Relations de travail



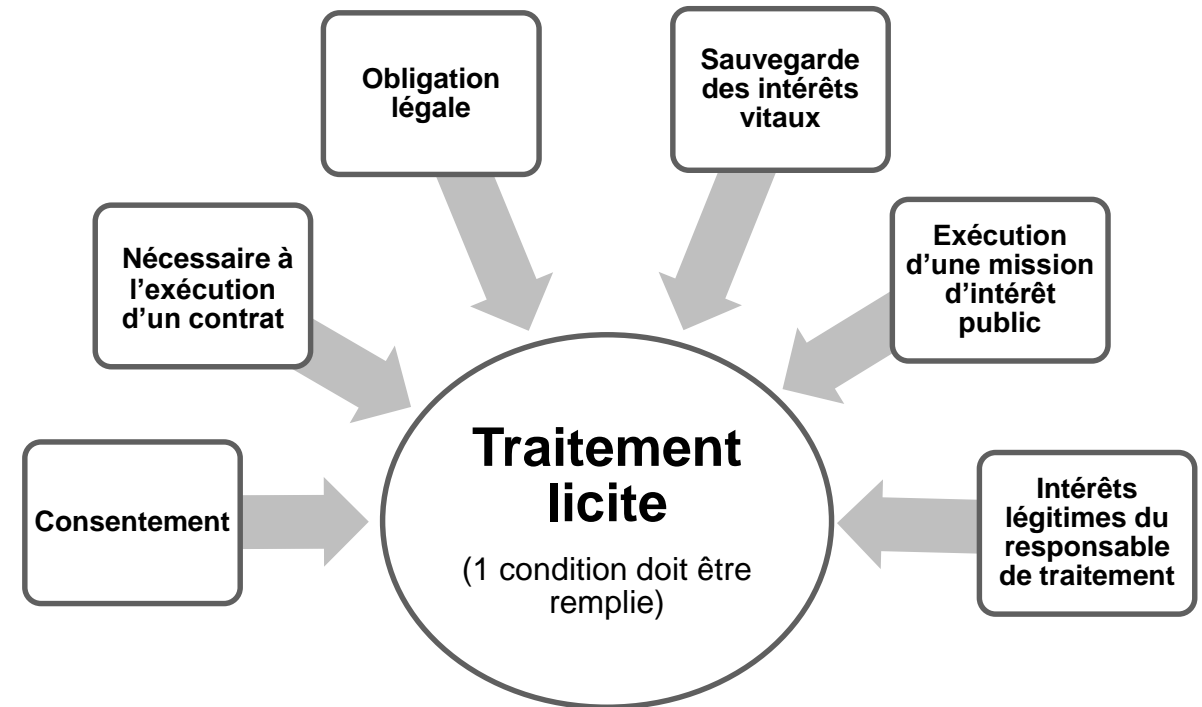
Articles 5 et 6 du RGPD et Article 4 de la loi informatiques et libertés du 6 janvier 1978 modifiée par ordonnance n° 2018-1125 du 12 décembre 2018: Respect des 6 principes fondamentaux du traitement des données



Principes



Fondements



Code du travail



Article L.1121-1 : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché »

Article L1321-3 : « Le règlement intérieur ne peut contenir : (...) Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché (...) »

Article L2312-38 : « Le comité (d'entreprise / social et économique) est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés ».



I- Etat des lieux de l'antériorité du droit en matière de protection des données personnelles des salariés

2- Peut-on filmer en permanence un individu?

Peut-on filmer un individu en permanence à son poste de travail ?

Vidéosurveillance licite si la mesure est :

- justifiée par l'intérêt de l'entreprise

et **proportionnée au but recherché** (L.1121-1 du CT)



Ne doit pas porter atteinte:

- ni à la dignité

- ni aux droits de l'homme

- ni à la vie privée

- ni aux libertés individuelles et publiques

Peut-on filmer un individu en permanence à son poste de travail ?

Principe posé par la CNIL :

La mise en place d'un dispositif de vidéosurveillance ne doit avoir ni pour objet ni pour effet de filmer les employés en continu sur leur poste, les plaçant ainsi sous surveillance permanente.

Un employeur ne peut installer des caméras dans ses locaux sans définir un objectif, qui doit être légal et légitime.

But poursuivi Fins de de sécurité de biens et des personnes

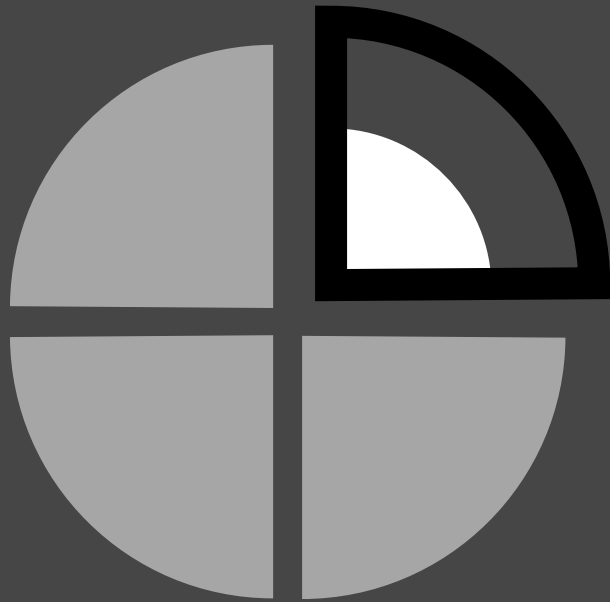


A titre dissuasif ou pour identifier les auteurs de vols, de dégradations ou d'agressions



Exceptions: Cas exceptionnels dûment justifiés : postes secret défense, poste de manipulation d'argent, de carte à puce bancaire, ...

Exemples : Délibération CNIL du 17 juillet 2014 n°2014-307, Délibération CNIL du 15 juin 2017 n°2017-009,...



II- Nouvelles dispositions légales et réglementaires en matière de vidéosurveillance en abattoir

1- Loi n°2018-938 du 30 octobre 2018 pour l'équilibre des relations commerciales dans le secteur agricole et alimentaire et une alimentation saine, durable et accessible à tous

Loi n°2018-938 du 30 octobre 2018 pour l'équilibre des relations commerciales dans le secteur agricole et alimentaire et une alimentation saine, durable et accessible à tous

Article 71 :

« Dans un délai de six mois à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi, à titre expérimental et sur la base du volontariat, pour une durée de deux ans, un dispositif de contrôle par vidéo des postes de saignée et de mise à mort, visant à évaluer l'efficacité des protocoles et l'application de la réglementation du bien-être animal, est mis en œuvre.

Un décret, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, précise les catégories d'établissements concernés, les procédés de mise en œuvre de ce contrôle vidéo, les modalités de recueil de l'avis conforme du comité social et économique ou, à défaut, des institutions représentatives du personnel, les modalités de maintenance, d'utilisation ainsi que les règles d'archivage et de mise à disposition et de recueil des données collectées par les enregistrements vidéo aux fins d'éventuels contrôles administratifs ».



II- Nouvelles dispositions légales et réglementaires en matière de vidéosurveillance en abattoir

2- Décret n° 2019-379 du 26 avril 2019 relatif à l'expérimentation de dispositif de contrôle par vidéo en abattoir

Finalité principale

« Le contrôle, par l'exploitant de l'abattoir, du respect des modes opératoires ... sur la protection des animaux au moment de leur mise à mort, en vue d'évaluer les protocoles d'abattage et les conditions d'application de la réglementation relative au bien-être animal »

Position CNIL :

*Si, en matière de vidéosurveillance, la CNIL n'admet principalement l'installation de caméras sur le lieu de travail qu'à des fins de sécurité des biens et des personnes, il résulte de la loi du 30 octobre 2018 susvisée que la prévention des mauvais traitements exercés sur les animaux au moment de leur mise à mort **constitue une finalité légitime.***

A cet égard, une exception peut être apportée à ce principe sur le fondement de l'article 71 de la loi du 30 octobre 2018 qui, pour des motifs de respect du bien-être animal, prévoit la mise en place d'un contrôle par vidéo des postes de saignée et de mise à mort, assorties de garanties appropriées.

Possibilité de finalité complémentaire : formation des salariés

Il est possible de prévoir des finalités complémentaires sous réserve qu'elles soit :

- déterminées
- explicites
- et légitimes

La vidéosurveillance pourrait être utilisée comme support de formation > l'outil vidéo pourrait faciliter la diffusion de bonnes pratiques pour la protection animale en abattoir.

Quid de l'utilisation des images à des fins de formation? Consentement du salarié nécessaire?

Hypothèse prévue par le décret : *Toutefois, les données et informations peuvent être extraites et conservées, au-delà de ce délai, en vue de leur utilisation à des fins pédagogiques ou de formation des personnels de l'abattoir, sous réserve d'un traitement de l'image rendant impossible toute identification des personnes filmées.*

Qui, Quoi et Quand?

Les données et informations enregistrées dans le traitement sont :

- les images captées par les caméras + les dates et heures de prises d'image.

Elles n'intègrent aucune information sonore ou biométrique.

Accès aux données :

Les employés de l'abattoir habilités, organisme d'audit ou de conseil, agent de l'Etat en charge du contrôle officiel de l'abattoir.

Aucune copie ne peut être transmise aux organismes d'audit ou de conseil.

Durée de conservation:

1 mois

Focus sur la désignation des personnes habilitées

Article 1.V du décret du 26 avril 2019:


*« Ont seuls accès aux données et informations mentionnées au III, le cas échéant en temps réel, **les employés de l'abattoir habilités** à cet effet par l'exploitant, parmi ceux chargés de contrôler ou de prendre les mesures d'organisation nécessaires pour garantir le respect de la réglementation en matière de protection et de bien-être animal. L'exploitant prend toutes les mesures pour réserver l'accès aux enregistrements aux seules personnes habilitées, notamment par un dispositif d'authentification de ces personnes. ».*

Les employés de l'abattoir : responsable de traitement des données personnelles, DPO, service RH, service informatique...



ces personnes devront être particulièrement formées et sensibilisées aux règles de mise en oeuvre d'un système de vidéosurveillance

Formalisme protecteur



Avis conforme du CSE **avant toute demande de participation à l'expérimentation** précisant ses caractéristiques, y compris la présence ou non d'une visualisation en temps réel, et les modalités de protection des données personnelles ainsi que les fonctions des personnes habilitées mentionnées au IV de l'article 1er et les organismes mentionnées au 1° du V du même article ».



Les exploitants souhaitant participer à l'expérimentation transmettent au préfet **au plus tard dans les neuf mois un dossier comportant notamment AIDP, PV de l'avis conforme du CSE, plan de prévention des risques de l'abattoir à jour**







Le Préfet informe l'exploitant de l'abattoir des suites données à sa demande

Autres dispositifs d'enregistrements de vidéosurveillance en abattoir

Article 1.VII

Les dispositifs d'enregistrement vidéo installés, le cas échéant, dans l'abattoir à une autre fin que celle prévue par le présent décret doivent être mis en œuvre dans des conditions qui ne portent pas atteinte aux garanties prévues aux III à VI.

Donc si autre finalité, respect des conditions suivantes:

-  - Aucune information sonore ou biométrique dans l'enregistrement
-  - Accès limité aux employés habilités
-  - Consultation par organismes d'audit ou conseil sans possibilité de copie + agent de l'Etat en charge du contrôle officiel de l'abattoir
-  - Durée de conservation d'un mois sauf si utilisation à des fins pédagogiques ou de formation des personnels de l'abattoir ou sauf extraction à des fins judiciaires



III- Quelles sanctions pour l'employeur ?

Sanctions administratives



Nature, gravité et durée de l'infraction



Nombre de personnes affectées



Mesures prises pour atténuer le dommage



Manquements antérieurs



Degré de coopération

Jusqu'à 20 millions d'euros ou 4% du chiffre d'affaires mondial (le montant le plus élevé étant retenu)

en cas de :

Violation des exigences relatives aux principes essentiels, transferts hors UE, droits d'accès, de rectification, à l'oubli, à la portabilité, d'opposition

Jusqu'à 10 millions d'euros ou 2% du chiffre d'affaires mondial (le montant le plus élevé étant retenu)

Autres infractions : non tenue du registre d'activités de traitement, non-respect du principe de protection des données dès la conception, absence de notification des violations, etc.

Approche échelonnée selon la nature de la violation

Sanctions pénales

la preuve est libre

Art 226-18 : collecte déloyale ou illicite – 5 ans de prison et 300 000€ d’amende



Art 226-20 : Durée de conservation excessive - 5ans de prison et 300 000€ d’amendes

Art 226-21 – Détournement de la finalité du dispositif - 5ans de prison et 300 000€ d’amendes

R625-10 : absence d’information des personnes – contravention de 5^{ème} classe

Sanctions civiles



Si utilisation d'une preuve illicite / salarié

**Licenciement abusif / sanctions
annulées**

**Domages et intérêts pour atteinte à
la vie privée**

Actions syndicales