

Quant à la validité des images issues de la vidéosurveillance



© 2024 Les Echos Publishing

Dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur est autorisé à recourir à un dispositif de vidéosurveillance, par exemple, pour contrôler l'activité de ses salariés. Mais pour ce faire, il doit, avant la mise en place de ce dispositif, consulter, le cas échéant, son comité social et économique et en informer ses salariés.

En principe, à défaut de respecter ces formalités, les images issues de la vidéosurveillance sont illicites et ne peuvent pas être produites en justice pour justifier un licenciement. Sauf si les juges considèrent que ces images sont indispensables à l'exercice du droit à la preuve et que l'atteinte portée au respect de la vie privée du salarié est proportionnée au but poursuivi par l'employeur. Illustration.

Dans une affaire récente, un employeur avait mis en place un dispositif de vidéosurveillance au sein d'une pharmacie afin de protéger la sécurité des biens et des personnes. Il avait ensuite constaté des anomalies au niveau des stocks, à savoir des produits manquants. Une fois écartée la piste de vols commis par les clients, il avait décidé d'orienter ses recherches sur les ventes réalisées en caisse au moyen du dispositif de vidéosurveillance. Un dispositif qui lui avait permis d'identifier la salariée responsable des vols de

produits et de la licencié pour faute grave.

La salariée avait toutefois saisi la justice pour contester son licenciement. Elle estimait que les preuves apportées par l'employeur pour justifier son licenciement, à savoir les images issues de la vidéosurveillance, étaient illicites. Et ce, notamment, en raison de l'absence de consultation des représentants du personnel et d'une information détaillée des salariés sur le dispositif mis en place.

Saisies du litige, la Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion, puis la Cour de cassation, ont constaté que la vidéosurveillance visant à contrôler les ventes réalisées en caisse avait été utilisée sur une durée limitée (du 10 au 27 juin) et après des premières recherches restées infructueuses. Elles en ont déduit que la production des images issues de la vidéosurveillance était indispensable à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur. Et que l'atteinte portée au respect de la vie privée de la salariée était proportionnée au but poursuivi par l'employeur, à savoir assurer le bon fonctionnement de son entreprise et veiller à la sécurité de ses biens. Les preuves apportées par l'employeur étaient donc recevables et le licenciement de la salariée justifié.

[Cassation sociale, 14 février 2024, n° 22-23073](#)

© 2024 Les Echos Publishing