

Quant aux preuves recueillies par un système de vidéosurveillance...



© 2021 Les Echos Publishing

L'employeur qui envisage d'installer des caméras au sein de son entreprise doit, si celles-ci lui permettent de contrôler l'activité de ses salariés, en informer préalablement ces derniers et consulter son comité social et économique (CSE). À défaut d'effectuer ces démarches, les images issues du système de vidéosurveillance ne constituent pas une preuve licite du comportement fautif d'un salarié, comme vient de le rappeler la Cour de cassation.

Dans cette affaire, un employeur avait installé plusieurs caméras dans son officine afin de veiller à la protection et à la sécurité des biens et des personnes dans ses locaux. Or, les images issues de ces caméras avaient révélé plusieurs fautes commises par une caissière de la pharmacie. En effet, cette salariée avait notamment vendu des produits à un prix inférieur au prix de vente ou sans les enregistrer. Son employeur l'avait donc licenciée pour faute grave.

Toutefois, la salariée avait contesté son licenciement en justice estimant que les images provenant des caméras de surveillance ne constituaient pas une preuve licite. Et pour cause, le dispositif de vidéosurveillance n'avait pas, avant sa mise en place, fait l'objet d'une information des salariés et d'une consultation des représentants du personnel.

De son côté, l'employeur indiquait que le dispositif installé n'avait pour seul but que de protéger les biens et les personnes de l'officine. Et que les salariés avaient été informés de l'existence des caméras via une note de service.

Mais la Cour de cassation, elle, a relevé que les caméras destinées à la protection et la sécurité des biens et personnes de l'officine permettaient également à l'employeur de contrôler l'activité des salariés. Dès lors, celui-ci aurait dû informer les salariés et consulté les représentants du personnel sur le recours à la vidéosurveillance, et ce préalablement à sa mise en place. À défaut d'avoir respecté ces obligations, les images issues de la vidéosurveillance constituaient une preuve illicite. L'affaire sera donc de nouveau examinée par les juges d'appel.

En complément : dans le cadre de cette affaire, les juges ont également rappelé qu'une preuve illicite pouvait tout de même être produite en justice. Mais à condition qu'elle soit indispensable à l'exercice du droit de la preuve de l'employeur (autrement dit qu'elle soit indispensable pour justifier le licenciement du salarié) et que l'atteinte portée à la vie privée du salarié ne soit pas disproportionnée par rapport au but recherché...

[Cassation sociale, 10 novembre 2021, n° 20-12263](#)

© 2021 Les Echos Publishing