

Vidéosurveillance constante des salariés : à éviter !



© 2021 Les Echos Publishing

L'utilisation de la vidéosurveillance sur le lieu de travail est très encadrée dans la mesure où elle porte atteinte aux droits et libertés des salariés. De plus, cette vidéosurveillance ne doit pas aboutir, sauf circonstances particulières (manipulation d'argent, entrepôt stockant des biens de valeur...), à filmer les salariés sur leur poste de travail. Et ce, encore moins de manière continue, comme vient de le rappeler la Cour de cassation !

Dans cette affaire, une pizzeria qui avait constaté des manquements aux règles d'hygiène de la part de son cuisinier avait décidé d'installer une caméra de vidéosurveillance dans la cuisine de l'établissement. L'installation de ce dispositif, dont le salarié avait été informé, était, selon l'employeur, destiné à éviter que ce dernier ne réitère ces agissements.

Par la suite, l'employeur ayant, au moyen de cette vidéosurveillance, constaté que le cuisinier s'était volontairement blessé au bras avec un morceau de verre, l'avait licencié pour faute grave. Un licenciement que le salarié avait contesté en justice.

La Cour de cassation a invalidé le licenciement du salarié. En effet, les salariés ont droit, même sur leur lieu de travail, au respect de leur vie privée. Or, les juges ont constaté que

le système de vidéosurveillance avait été installé dans la cuisine de l'établissement afin de filmer en permanence le seul salarié travaillant en ce lieu. Un dispositif qui, pour ces derniers, portait atteinte à sa vie privée et était disproportionné par rapport au but recherché par l'employeur (s'assurer de l'absence de réitération de manquements aux règles d'hygiène et de sécurité, dans un but de sécurité des personnes et des biens).

En conséquence, les images tirées de la vidéosurveillance et établissant les agissements reprochés au salarié constituaient des preuves récoltées de manière illicite. Celles-ci ne pouvaient en conséquence servir de base à son licenciement.

En complément : l'employeur doit informer les salariés de l'installation du dispositif de vidéosurveillance et, le cas échéant, informer et consulter le comité social et économique.

[Cassation sociale, 23 juin 2021, n° 19-13856](#)

© 2021 Les Echos Publishing