

# Vidéosurveillance en entreprise : souriez, vous êtes filmés !



© 2021 Les Echos Publishing

L'employeur qui décide d'installer des caméras dans l'entreprise afin de surveiller l'activité de ses salariés doit non seulement les en informer mais aussi consulter, au préalable, son comité social et économique. À défaut, il ne peut pas utiliser les images ainsi obtenues pour sanctionner un salarié. Ces images constituant un mode de preuve illicite.

**Précision** : le licenciement d'un salarié qui est prononcé sur la base de telles images est requalifié par les juges en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Mais en est-il de même lorsque le système de vidéosurveillance mis en place n'a pas pour but de contrôler l'activité des salariés ? Peut-on utiliser les images obtenues pour sanctionner le comportement fautif d'un salarié ?

Dans une affaire récente, un employeur avait installé un dispositif de vidéosurveillance afin de sécuriser la zone de stockage de son entreprise ainsi que le couloir y donnant accès. Un couloir qui, par ailleurs, desservait les toilettes réservées aux salariées. Plus tard, une salariée de l'entreprise s'était plainte auprès de son employeur du voyeurisme exercé par l'un de ses collègues. Les images issues du dispositif de vidéosurveillance confirmant ces dires, le

salarié « voyeur » avait été licencié pour faute grave. Toutefois, ce dernier avait contesté son licenciement en justice estimant que les images provenant du dispositif de vidéosurveillance ne pouvaient pas être utilisées contre lui puisque l'existence de ce dispositif n'avait pas été portée à sa connaissance.

Saisie du litige, la Cour d'appel a donné raison au salarié. Selon elle, puisque les salariés et les représentants du personnel de l'entreprise n'avaient pas été informés de l'installation de la vidéosurveillance, les images issues de ce dispositif constituaient un mode de preuve illicite.

Mais la Cour de cassation a remis en cause le raisonnement de la Cour d'appel, dans la mesure où celle-ci n'avait pas constaté que le dispositif de vidéosurveillance mis en place avait été utilisé pour contrôler l'activité des salariés. L'affaire sera donc de nouveau examinée par les juges d'appel.

**Conséquence** : comme l'a déjà affirmé la Cour de cassation à l'occasion d'autres litiges, lorsque le système de vidéosurveillance n'a pas pour but de contrôler l'activité des salariés, mais d'assurer la sécurité des locaux de l'entreprise, les enregistrements provenant de ce dispositif peuvent être utilisés pour mettre en lumière le comportement fautif d'un salarié même si ce dispositif n'a pas été porté à sa connaissance.

[Cassation sociale, 22 septembre 2021, n° 20-10843](#)

© 2021 Les Echos Publishing