

Licenciement avec vidéosurveillance

L'employeur a-t-il le droit de licencier un salarié pour faute à l'appui d'images issues d'une vidéosurveillance ?

Vidéosurveillance : mise en place

Le contrôle d'un salarié par des caméras de vidéosurveillance doit correspondre à un besoin précis lié à l'activité de l'entreprise.

L'installation d'un dispositif de vidéosurveillance doit être proportionnée à l'objectif poursuivi, par exemple pour des raisons de sécurité et de protection des biens et des personnes.

Rappel

Il ne peut être apporté 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 (Code du travail, art. L. 1121-1).

Par exemple, vous pouvez mettre en place un système de vidéosurveillance dans l'entreprise s'il y a un risque réel de vol ou d'agression. Il en va de même s'il convient de surveiller un poste dangereux.

Mais attention, vous devez informer, préalablement à la mise en place du dispositif de vidéosurveillance, le salarié et le comité social et économique (CSE).

En effet, aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance (Code du travail, art. L. 1222-4).

Oui, vous pouvez sanctionner un salarié en utilisant une vidéosurveillance comme preuve des agissements fautifs si vous avez respecté les règles de mise en place.

Vidéosurveillance : conséquence de l'absence d'information

Si le salarié n'est pas informé, le dispositif de vidéosurveillance est illicite. En principe, une faute relevée grâce à l'utilisation d'un procédé illicite ne peut pas être sanctionnée. Les faits ne pourront pas faire l'objet d'une sanction, voire un licenciement, même si le salarié avoue à la police sa faute dans le cadre d'une audition.

Notez toutefois que la Cour de cassation pose la question, dans un arrêt du 10 novembre 2021, de la recevabilité d'une preuve illicite. Doit-elle nécessairement être rejetée des débats ? La réponse est non.

Devant une telle situation, il revient au juge de vérifier si l'utilisation de cette preuve illicite porte atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble.

Pour cela, le juge doit mettre en balance le droit au respect de la vie personnelle du salarié et le droit de la preuve.

La production d'éléments illicites doit être indispensable à l'exercice du droit à la preuve et l'atteinte à la vie personnelle doit strictement proportionnée au but poursuivi

NOTEZ-LE :

Vous êtes libre de placer sous surveillance les entrepôts ou autres locaux de rangement dans lesquels les salariés n'ont pas accès, ne travaillent pas. Pour de tels locaux, vous n'êtes pas tenu d'informer les salariés et de consulter le CSE. Dans ce cas, une preuve vidéo est recevable et permet de sanctionner un salarié.

[Cour de cassation, chambre sociale, 10 novembre 2021, n° 20-12.263]

