



**Sur la légalité de la vidéosurveillance utilisée pour
licencier un salarié voyeuriste**

La Cour de cassation s'est à nouveau prononcée afin de préciser les contours de l'utilisation de la vidéo-surveillance par l'employeur pour sanctionner ses salariés

➤ **Les faits**

Un salarié, engagé en 1994 en tant que vendeur, est accusé par une collègue en 2015 de se livrer à des pratiques de voyeurisme dans les toilettes des femmes du centre commercial auprès duquel il travaille, en compagnie d'un autre collègue de travail.

Afin de vérifier ses propos, l'employeur vérifie les enregistrements des caméras, sur lequel on le voit emboiter le pas à des clientes et/ou collègues, puis licencie son salarié pour faute grave.

Celui-ci saisit le Conseil de prud'hommes de Paris, en faisant notamment valoir que le système de vidéo-surveillance dans l'entreprise n'avait fait l'objet d'aucune autorisation préalable et qu'il n'a pas pu visionner les films.

Il fait également valoir que la plainte pénale qui a été déposée contre lui a été classée sans suite, alors que son collègue a été condamné.

Débouté de ses demandes, le salarié fait appel de la décision.

Le 7 novembre 2019 (CA Paris, 7 novembre 2019, n0 17/11607), la Cour d'appel de Paris infirme la décision intervenue en estimant que les enregistrements tirés de la vidéo-surveillance mise en place constituaient un mode de preuve illicite.

En effet, selon les juges du fond, les représentants du personnels auraient dû être consulté sur la mise en place du système de vidéo-surveillance.

Les salariés auraient également dû en être informés, de manière globale et individuelle.

La société forme alors un pourvoi en cassation, en faisant valoir que « *le système de vidéo-surveillance mis en place dans le but de sécuriser une zone de stockage de l'entreprise non ouverte au public et le couloir y donnant accès, et non dans le but de surveiller les salariés* » et qu'il n'avait donc pas à être porté à la connaissance du salarié.

➤ **L'analyse de la Cour de Cassation et apport**

Cette décision est rendue au visa de l'article L 1222-4 du Code du travail selon lequel « *Aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance.* »

La jurisprudence a notamment précisé, et ce tout récemment, que les enregistrements d'une vidéosurveillance sont inopposables au salarié travaillant seul.

La Cour de cassation réaffirme la possibilité pour l'employeur de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps de travail par un système de vidéo-surveillance uniquement si les salariés ont été préalablement informés de son existence.

Elle casse néanmoins l'arrêt d'appel en ce que les juges du fond n'ont pas apprécié, avant de conclure à un mode de preuve illicite, si « le système de vidéo-surveillance avait été utilisé pour contrôler le salarié dans l'exercice de ses fonctions. ».

Ainsi, la Cour d'appel ne pouvait écarter la vidéosurveillance sans constater que le système de vidéo-surveillance avait été utilisé pour contrôler le salarié dans l'exercice de ses fonctions.

L'arrêt est donc cassé et la cause renvoyée devant la Cour d'appel de Paris autrement composée.

Cass. Soc. 22 septembre 2021, n° 20-10-843

<http://www.courdecassation.fr/en/decision/614ac6ca3fb6491d18e80d7d>