



Les limites de la vidéosurveillance

DROIT DU TRAVAIL. L'employeur possède un pouvoir de contrôle sur les salariés qu'il dirige. Mais leur surveillance ne peut s'effectuer sans limites ni respect de certaines règles.

L'affaire. Un salarié embauché depuis plus de trente ans en qualité d'employé de commerce a été licencié pour faute grave par son employeur, la société Continent France, du groupe Carrefour. Pour décider que le licenciement était fondé sur une faute grave, la cour d'appel avait déclaré recevable la production d'un enregistrement effectué par l'employeur à l'aide d'une caméra de vidéosurveillance. Les juges avaient estimé qu'il ne pouvait être sérieusement prétendu que le salarié ignorait l'existence des caméras vidéo. Destinées à détecter les vols perpétrés dans l'entreprise, elles étaient en œuvre depuis 1996, et signalées par des affichettes dans le magasin, comme la loi l'oblige⁽¹⁾. La Haute Cour n'a pas suivi cette argumentation, rappelant que, « si un employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel pendant le temps de travail, il ne peut mettre en œuvre un dispositif qui n'a pas fait l'objet, préalablement à son introduction, d'une information et d'une consultation du comité d'entreprise »⁽²⁾.

La décision de justice. La volonté de l'employeur de prévenir les vols par la mise en place d'un système de vidéosurveillance ne doit pas se transformer en surveillance des salariés. Il n'est pas rare, en effet, que ces systèmes soient utilisés pour contrôler en permanence l'activité et la productivité des salariés. Or, le recours à une telle pratique dans le seul but de contrôler l'activité professionnelle des salariés a toujours été condamné par les tribunaux et les cours, tant les risques d'atteinte aux droits de la personne sont importants. Dans le cas présent, la Cour de cassation a considéré que la cour d'appel a violé l'article L. 432-2-1 du code du travail en déclarant recevable l'enregistrement vidéo, alors qu'elle avait constaté que ce système de surveillance de la clientèle était aussi utilisé par l'employeur pour contrôler ses salariés. Ici, la Cour de cassation ne fait donc qu'affirmer qu'un tel moyen de preuve obtenu à l'insu du salarié reste illicite. Et ce, même si, en installant son système de surveillance, l'objectif prioritaire de l'employeur n'est pas de « surveiller » ses salariés. ●

(1) La loi du 21 janvier 1995, dite loi Pasqua, autorise l'enregistrement d'images vidéo prises sur la voie publique pourvu qu'elles assurent « la protection des bâtiments et installations publiques et de leurs abords (...) ou la prévention des atteintes à la sécurité des personnes et des biens dans des lieux particulièrement exposés à des risques d'agression ou de vol ».

(2) Cass. soc. 7 juin 2006, n° 04-43.866.

LES FAITS SAILLANTS

Un objectif légitime

- L'utilisation de caméras dans l'entreprise doit être justifiée par un intérêt légitime prépondérant. Celui-ci se verra notamment caractérisé par l'existence de risques particuliers de vol dans l'entreprise, la surveillance d'un poste de travail particulièrement dangereux, ou encore la mise en place d'une protection spéciale, résultant d'une obligation de secret défense [art. L. 120-2 c. trav.].

LA TENDANCE

Des risques importants

- L'évolution technologique de la vidéo a facilité son installation et son utilisation. Pour assurer la sécurité des personnes et des biens, nombre de sociétés mettent quotidiennement en œuvre des mesures de surveillance et de contrôle. Cette banalisation multiplie les risques d'atteinte aux droits de la personne.

À RETENIR

- Avant de mettre en place des techniques de contrôle d'activité (vidéosurveillance, badges électroniques, enregistrement téléphonique, etc.), l'employeur doit :
 - consulter le comité d'entreprise, en application de l'article L. 432-2-1, alinéa 3, du code du travail ;
 - informer l'ensemble des salariés concernés.
- L'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps de travail. Mais tout enregistrement à leur insu d'images ou de paroles constitue un mode de preuve illicite, quels qu'en soient les motifs.
- Ainsi, avant de surveiller l'activité d'un salarié sur lequel on a des doutes, il convient au préalable de l'informer : pour que le dispositif puisse servir de preuve dans une procédure visant à sanctionner le comportement d'un salarié, celui-ci doit en avoir été averti.
- La mise en place d'un tel dispositif doit être précédée d'une déclaration auprès de la Cnil.