

Vidéosurveillance : surveiller les locaux « sans » les salariés ?

- Fiche rédigée par l'équipe éditoriale de WebLex
- Dernière vérification de la fiche : 27/11/2018
- Dernière mise à jour de la fiche : 27/11/2018

Sources :

- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 7 novembre 2018, n° 16-26126

Dans le cadre d'un différend l'opposant à un salarié, un employeur produit, devant le juge, les enregistrements de son dispositif de vidéosurveillance. Preuve irrecevable, selon le salarié, qui soutient que ce dispositif ne servait qu'à assurer la sécurité des locaux. Doit-elle alors être écartée ?

Installation d'un système de vidéosurveillance valide = preuve valable

Un salarié, représentant du personnel, distribue des tracts sur le temps de travail. Et parce que la Loi l'interdit, son employeur demande au juge de lui ordonner d'arrêter sous astreinte. Ce que lui accorde le juge : le salarié devra donc indemniser l'employeur d'une certaine somme, tous les jours pendant lesquels il ne respectera pas cette interdiction.

Et pour évaluer précisément le montant que le salarié doit lui verser, l'employeur produit, devant le juge, les enregistrements issus des caméras de vidéosurveillance. Ce que conteste le salarié qui rappelle que ce dispositif n'avait pas vocation à contrôler les salariés, mais à assurer la sécurité des locaux.

« Peut-être », rétorque l'employeur, mais s'agissant d'un magasin (ouvert au public), ce système a été autorisé par le Préfet, a fait l'objet d'une information et d'une consultation des représentants du personnel et, à l'époque des faits, a même été déclaré à la Cnil. En outre, une information de l'existence de ce dispositif de vidéosurveillance a été faite par voie d'affichage à l'entrée du magasin.

Le juge retient alors que le salarié ne pouvait ignorer que son image pouvait être enregistrée par un dispositif, somme toute, régulièrement installé. En conséquence, la preuve est recevable et permettra d'évaluer le montant total de l'astreinte due à l'employeur.

Aujourd'hui, il n'est plus utile de procéder à une déclaration à la Cnil pour installer un tel dispositif. Les autres formalités restent, toutefois, en vigueur (consultation des représentants du personnel, information par affichage, autorisation du Préfet s'il s'agit d'un lieu ouvert au public).

Pour éviter les vols et les intrusions, vous décidez de mettre en place un dispositif de vidéosurveillance. Mais attention : s'il est possible de sécuriser l'entreprise pour assurer la sécurité des biens et des personnes, un tel dispositif ne doit pas conduire à placer vos salariés sous surveillance permanente. Quelles sont les précautions que vous devez prendre ?

[Mettre en place la vidéosurveillance dans l'entreprise](#)