



Licenciement : validité de la preuve de la faute d'un salarié grâce à un enregistrement vidéo

publié le **08/09/2013**, vu **6290 fois**, Auteur : [Anthony BEM](#)

Le 26 juin 2013, la cour de cassation a jugé que la loi sur l'usage d'un système de vidéosurveillance mis en place par l'employeur n'a pas à s'appliquer pour prouver le vol commis par un salarié au préjudice d'un client, durant son temps de travail et sur son lieu de travail et établir la preuve d'une faute grave en ce qu'il affecte l'obligation de l'employeur d'assurer la sécurité des clients et de leurs biens, se rattache à la vie de l'entreprise et est de nature à y rendre impossible le maintien de l'intéressé » (Cass. Soc., 26 juin 2013, N° de pourvoi: 12-16564)

En l'espèce, à l'issue de sa journée de travail, un employé d'un hypermarché revêtu de son vêtement de travail s'est approprié un téléphone portable oublié par une cliente dans l'enceinte du magasin.

Par la suite, il a été identifié par l'agent de sécurité au moyen de la bande d'enregistrement du système de vidéosurveillance installé dans le magasin.

A la demande de son supérieur hiérarchique, le voleur a été contraint de restituer le téléphone volé puis a été licencié pour faute grave malgré ses cinq ans d'ancienneté et le défaut de sanction disciplinaire.

L'employé a saisi la juridiction prud'homale afin de contester son licenciement et obtenir des indemnités.

La question était de savoir si le système de vidéosurveillance installé pour assurer la sécurité du magasin constituait ou non un moyen de preuve licite et pouvait ou non être utilisé pour prouver la faute commise par le salarié dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.

En effet, on pourrait légitimement penser que l'enregistrement d'un salarié constitue un moyen de preuve illicite lorsqu'il a été obtenu grâce à un système de vidéosurveillance mis en place par l'employeur en vue de contrôler les salariés, sans information et consultation préalables du comité d'entreprise.

A cet égard, l'article L. 2323-32 alinéa 3 du code du travail dispose que :

« Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en oeuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés ».

Par ailleurs, conformément à l'article 32 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, l'employeur ne peut pas mettre en oeuvre un dispositif de contrôle des salariés qui n'a pas été préalablement porté à leur connaissance avec les

mentions de la finalité du système, de la personne destinataire et du droit d'accès et de rectification.

Toutefois, les juges ont admis la licéité du mode de preuve des faits litigieux et validé le licenciement.

En effet, le système de vidéosurveillance avait été installé pour assurer la sécurité du magasin et n'avait pas été utilisé pour contrôler le salarié dans l'exercice de ses fonctions.

A cet égard, la cour de cassation a jugé que le salarié « *ne pouvait invoquer les dispositions du code du travail relatives aux conditions de mise en œuvre, dans une entreprise, des moyens et techniques de contrôle de l'activité des salariés* ».

Compte tenu des faits de l'espèce précités, la cour de cassation a considéré que : « **la cour d'appel a pu décider que ce comportement, qui affectait l'obligation de l'employeur d'assurer la sécurité des clients et de leurs biens, se rattachait à la vie de l'entreprise et, étant de nature à y rendre impossible le maintien de l'intéressé, constituait une faute grave** ».

Les dispositifs de vidéosurveillance des employeurs peuvent donc être utilisés comme mode de preuve des faits commis par leurs salariés susceptibles de constituer une faute et conduire au licenciement de ces derniers même s'ils ne respectent le cadre légal lorsque "les faits affectent l'obligation de l'employeur d'assurer la sécurité des clients et de leurs biens".

Je suis à votre disposition pour toute action ou information ([en cliquant ici](#)).

PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "mots clés" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
Tel : 01 40 26 25 01

Email : abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com