



Est illicite la mise en place d'une caméra destinée à surveiller le seul salarié d'une cuisine.

Commentaire d'arrêt publié le **06/09/2021**, vu **538 fois**, Auteur : [L'actu essentielle social médical](#)

Ce moyen de surveillance a été jugé disproportionné dans ce cas.

Aux termes de l'article L. 1121-1 du code du travail, nul ne peut apporter 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.

L'employeur avait notifié au salarié un avertissement en ces termes : « Ne constatant, malgré nos précédents et nombreux rappels à l'ordre verbaux, aucun changement dans votre comportement, nous nous voyons dans l'obligation, par cette lettre, de vous adresser un avertissement.

Parallèlement, nous vous informons de notre intention de mettre en place, dans les prochains jours, un système de vidéo-surveillance et un registre de contrôle et pointage de vos heures de travail. Nous espérons vivement que ces démarches engendreront des changements dans votre comportement au travail ».

Le salarié avait par la suite été licencié sur le fondement d'actes enregistrés par la caméra.

L'employeur soutenait que le dispositif de vidéo-surveillance était destiné à empêcher le salarié de réitérer ses manquements.

La Cour de cassation énonce cependant que le salarié, qui exerçait seul son activité en cuisine, était soumis à la surveillance constante de la caméra qui y était installée. Elle en a déduit que les enregistrements issus de ce dispositif de surveillance, attentatoire à la vie personnelle du salarié et disproportionné au but allégué par l'employeur de sécurité des personnes et des biens, n'étaient pas opposables au salarié. Le licenciement a donc été invalidé.

Cass. soc. 23 juin 2021 n° 19-13856

www.roussineau-avocats-paris.fr