



video surveillance et rupture de contrat , quel sont mes droit

Par **prune55**, le **21/10/2009 à 09:31**

bonjour,
ma situation est un peu compliquer a expliquer mais je vais essayer d'etre le plus clair possible,
tout d'abord je vais expliquer la situation: je suis employée dans une association dont je suis la responsable, je suis la seule en CDI et il y a 5 contrats d'avenir et des benevoles, moi je m'occupe des papiers, des employés et du fonctionnement de l'association. quand je ne suis pas la ou en congés les employés peuvent aller dans mon bureau car nous sommes une pension et un refuge pour animaux donc je suis obliger de laisser les clés de mon bureau a disposition , il y a aussi un salarié qui est en contrat d'avenir et qui vient benevolement le soir vers 19 / 20 heures donc nous sommes obligé de donner les clés de notre refuge a quelques employés. voila en quelque lignes le fonctionnement de l'association.

depuis quelque temps j'ai vu que mon bureau etais souvent fouillé en mon absence, de l'argent avais disparu, la president s'etais fais voler son porte monais qui etais dans son sac au bureau et d' autre choste douteuses. comme nous sommes ouvert de 8h a 12h et 13h30 a 16h30 et que je suis quasiment tout le temps là, j'ai commancé a avoir des doute sur la personne qui vient faire un tour le soir même si il n'est pas le seul a avor les clés mais je n'ai aucune confiance en lui. j'ai donc decidé de mettre ma webcam en route de 16h30 a 8h du matin et au bout de trois jours, surprise je vois que la personne qui venais faire un tour le soir, venais aussi le matin a 7h, sur la video j'ai pu voir qu'il fouillais dans mon bureau et en plus il avais la clé d'un meuble on je met le chequier et la caisse on le vois pendant 3 a 4 minutes essayer pleins de clés sur la serrure de la caisse. j' ai bien vu que ce n'est pas la premiere fois qu'il venais. ensuite j'ai decidé d'en parler a la présidente avec qui je suis proche elle a ensuite decider de monter la video aux 4 autres membres du CA. le CA m'a dit qu'il fallais le convoquer, lui montrer la video et le licencier.mais moi je ne suis pas trop d'accord car je pense que cela va se retourner contre nous.

voici mes questions:

- ai je le droit de filmer mon bureau entre 16h30 et 8h sans en avertir les employés?
- l'employé filmé, a t il le droit de porter plainte contre moi?
- l'employé en question fini son contrat debut mars que pensez vous que je doive faire?
- ai je droit d'interdire au CA de se servir de la video car s'est moi qui l'ai filmé?

donnez moi le plus de renseignement possible

merci

Par **prune55**, le **21/10/2009** à **10:52**

Même si vous n'avez pas de reponses a mes questions, vous pouvez aussi me dire que vous en pensez car c'est assez urgent. merci d'avance

Par **Kely**, le **22/10/2009** à **16:32**

bonjour,

La surveillance secrète par caméras n'est autorisée que s'il y a de sérieuses indications de commission d'infraction pénale. Il faut cependant, dans ce cas, respecter les principes du droit pénal et de la procédure pénale, ce qui implique notamment qu'une telle surveillance secrète ne pourra être organisée qu'avec l'autorisation et sous le contrôle du Parquet.

Il est donc recommandé à l'employeur qui entend mettre en oeuvre une vidéo-surveillance de ne le faire que dans le strict respect des principes de cette convention collective, et moyennant une parfaite information des travailleurs (notamment par la voie du règlement de travail).

Ce n'est en effet que moyennant le respect de ces principes que des images enregistrées dans le cadre d'une vidéo-surveillance sur le lieu de travail pourraient être utilisées, par exemple pour démontrer la réalité et l'imputabilité à tel travailleur d'un vol sur le lieu de travail, justifiant un licenciement pour motif grave.

C'est ainsi que dans un arrêt du 6 janvier 2003, la cour du travail d'Anvers a refusé de prendre en considération la preuve d'un vol obtenue par une vidéo-surveillance illégale : de manière totalement secrète, et sans autorisation du Parquet, l'employeur concerné avait placé une caméra dans son magasin pour enregistrer toutes les opérations de caisse, les enregistrements étant gardés sur fichiers. Il soupçonnait notamment un de ses travailleurs de voler de l'argent dans la caisse depuis quelques temps. A l'aide du système vidéo, l'employeur avait constaté qu'effectivement un travailleur se rendait coupable de vols, et le travailleur avait été licencié pour motif grave.

La cour du travail a estimé que les images et le matériel vidéo devaient être écartés des débats, parce qu'ils avaient été obtenus de manière illégitime, notamment d'une manière non conforme aux dispositions impératives de la loi sur la protection de la vie privée et de la CCT n° 68.

Le motif grave n'était donc pas prouvé, et l'employeur a dû payer une indemnité de rupture.

UNE SEULE EXCEPTION : si le salarié a accédé à des lieux privés de l'entreprise (lieu habituellement non ouverts aux salariés) , ce mode de preuve pourrait être régulier même si les salariés n'étaient pas au courant de cette vidéosurveillance (puisque par défintion, il n'y avaient pas accès).

Bien à vous

Par **prune55**, le **29/10/2009** à **09:49**

merci pour votre reponse

Par **trust**, le **29/10/2009** à **14:24**

notez que cette réponse est valable si vous êtes en Belgique...

car sans évoquer le droit pénal, en droit social français, la vidéosurveillance est admise.

la video ne peut servir de preuve que si une information des salariés (affichage) et des représentants du personnel a été faite.

Cass soc 7 juin 2006 publié N° de pourvoi: 04-43866

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT0000070532>

Donc en France, pas besoin d'informer le parquet!

Pour être pratique , la vidéo de votre salarié ne peut fonder un licenciement pour faute car elle est un moyen de preuve irrecevable.