

La surveillance des salariés par l'employeur a ses limites

« Big Brother is watching you », 1984 de Georges Orwell. Depuis déjà plusieurs années, des outils de surveillance de plus en plus perfectionnés sont mis en place dans l'espace public. C'est également le cas sur le lieu de travail des salariés. Pour justifier de telles pratiques, sont souvent invoqués le droit de propriété, la protection des biens, la sécurité informatique, la liberté d'entreprendre et la sécurité des personnes et des biens. Il n'en demeure pas moins que ces droits et libertés de l'employeur se heurtent frontalement aux droits et libertés des salariés et plus particulièrement au droit au respect de la vie privée. L'arrêt commenté en est une parfaite illustration.

Cass. soc., 23 juin 2021, n° 19-13.856 B

Dans cette affaire, l'employeur avait licencié pour faute grave un cuisinier en lui reprochant pour l'essentiel de s'être délibérément lacéré l'avant-bras gauche, à l'aide de morceaux de verre le 11 septembre 2013 pour faire l'objet d'un arrêt de travail pour accident de travail. Pour établir la réalité du grief, l'employeur avait produit en justice un procès-verbal établi par huissier de justice aux termes duquel l'huissier relate les faits à partir d'un enregistrement par caméra de vidéo-surveillance installée dans la cuisine de l'établissement.

Saisie du litige, la Cour d'appel de Paris devait considérer que l'employeur n'a pas fourni au salarié une information complète « quant aux finalités du système de vidéo-surveillance, de la personne destinataire des images et des modalités concrètes de l'exercice du droit d'accès dont disposent les salariés » pour ensuite considérer que l'installation d'une caméra dans la cuisine constitue une atteinte disproportionnée au droit du salarié au respect de sa vie privée dès lors que ce dernier est « le seul salarié à travailler dans la cuisine de l'établissement ».

Les juges d'appel concluaient le caractère abusif du licenciement et condamnaient l'employeur à payer au salarié plusieurs sommes au motif que « le mode de preuve constitué par les enregistrements provenant du dispositif de vidéo-surveillance n'est pas opposable au salarié ».

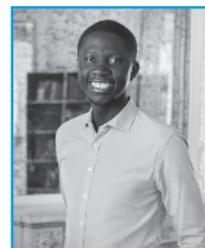
Aux termes du pourvoi formé par l'employeur, il était reproché à la Cour d'appel

de ne pas avoir pris en compte le fait que le salarié avait été informé de l'existence de la vidéosurveillance à l'occasion de la notification d'un avertissement, et d'avoir considéré que l'information du salarié était incomplète dès lors qu'il ignorait la personne destinataire des images et les modalités pour exercer son droit d'accès.

En outre, l'employeur faisait valoir que l'atteinte à la vie privée du salarié n'était pas disproportionnée dès lors qu'elle avait pour finalité la sécurité des personnes et des biens.

Rejetant, les moyens développés par l'employeur, la Cour de cassation devait juger que : « 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. La cour d'appel a constaté 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 à bon droit 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 et a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ».

Ainsi, pour conclure à l'inopposabilité de la preuve constituée par les enregistrements



Bouba Camara
Avocat, Cabinet
Lepany & associés



Jonathan Cadot
Avocat associé
Cabinet Lepany & associés