

# Point actualité

**Licéité de la preuve: utilisation possible des caméras de sécurité pour prouver la faute d'un salarié.**

**25/10/2021**

**Cass.soc., 22.09.2021, n°20-10.843**

## Utilisation possible des caméras de sécurité de l'entreprise comme moyen de preuve de la faute commise par un salarié.



L'employeur peut contrôler et surveiller les salariés pendant le temps de travail à l'aide de dispositifs ayant été portés préalablement à leur connaissance.

En effet, l'article L.1222-4 du code du travail dispose:

*"Aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance".*



Par conséquent, en principe, l'employeur ne peut pas être autorisé à utiliser comme mode de preuve les enregistrements d'un système de vidéosurveillance si les salariés n'ont pas été préalablement informés.



**Mais, un système de vidéosurveillance utilisé pour assurer la sécurité d'un magasin et non pour contrôler l'activité des salariés peut servir de preuve pour établir une faute d'un salarié sans que la consultation préalable du CSE ni l'information des salariés ne soient requises.**

Par exemple, sont licites les enregistrements vidéo réalisés par un employeur pour démontrer la faute d'un salarié licencié pour vol lorsque le dispositif de vidéosurveillance avait pour finalité d'assurer la sécurité du magasin et non pas de contrôler l'activité du salarié dans l'exercice de ses fonctions (Cass.soc., 18.11.2020, n°19-15.856).

De même, au sujet du licenciement d'un salarié auteur de voyeurisme dans les toilettes situées dans le couloir réservé aux stocks de l'entreprise que l'on distingue sur le dispositif de vidéosurveillance filmant notamment la porte des toilettes donnant sur le couloir. Si les caméras ont été installées non pas pour contrôler l'activité des salariés mais pour assurer la sécurité du magasin, alors, la preuve de la faute n'est pas illicite même si le dispositif n'a pas fait l'objet d'une information des salariés ni d'une consultation du CSE (Cass.soc., 22.09.2021, n°20-10.843).