

Dernière mise à jour le 21 avril 2021

Quand un système de vidéo-surveillance permet de justifier le licenciement pour vol d'un salarié

Un système de vidéo-surveillance avait été installé pour assurer la sécurité du magasin, et ne contrôlait pas les activités des salariés, les enregistrements pouvaient être produits pour justifier le licenciement pour vol d'un salarié.

Sommaire

- Contexte de l'affaire

Contexte de l'affaire

Une salariée est engagée le 25 septembre 2006 en qualité de caissière-vendeuse, suivant contrat à temps partiel.

Elle saisit la juridiction prud'homale en paiement de diverses sommes et aux fins de contester son licenciement pour faute grave intervenu le 25 novembre 2013, son employeur lui reprochant des faits de vol.

La cour d'appel de Montpellier, par arrêt du 04 avril 2018, déboute la salariée de sa demande, mais cette dernière décide de se pourvoir en cassation.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel, indiquant à cette occasion que :

- Ayant constaté que le système de vidéo-surveillance avait été installé pour assurer la sécurité du magasin ;
- Et n'enregistrait pas les activités des salariés sur un poste de travail déterminé et n'avait pas été utilisé pour contrôler l'intéressée dans l'exercice de ses fonctions ;
- La cour d'appel était en droit de décider que ce mode de preuve était licite et que les enregistrements pouvaient être produits pour justifier le licenciement pour vol de l'intéressé.

Extrait de l'arrêt :

Enoncé du moyen

4. La salariée fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement reposait sur une faute grave et de la débouter de ses demandes au titre de la mise à pied conservatoire ainsi qu'au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors :

« 1°/ que la preuve d'une faute grave ne peut pas être obtenue par l'emploi d'un moyen illicite ; que si l'employeur a le droit de procéder à l'installation et à la mise en oeuvre d'un dispositif de surveillance pour la sécurisation d'un magasin (sous réserve d'autorisation préfectorale), il doit justifier de ce but exclusif pour se dispenser de consulter le comité d'entreprise sur la mise en place de ce dispositif ; qu'en jugeant que la preuve de la faute de la salariée, apportée par les enregistrements de vidéosurveillance dans le magasin était admissible, sans s'assurer, ainsi qu'il lui était demandé, si l'employeur de Mme D... avait mis en place et utilisé les caméras de vidéosurveillance dans le but exclusif de surveiller la clientèle et, dans le cas contraire, si le comité d'entreprise avait été consulté et si la salariée avait été mise au courant de la mise en place de dispositif, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1222-4 et L. 2323-32 (dans sa rédaction applicable au litige, antérieure à la loi n° 2015- 994

du 17 août 2015), L. 1232-1 du code du travail ;

2°/ que les enregistrements d'un dispositif privé de vidéosurveillance doivent être détruits dans le délai d'un mois ; que le constat d'huissier concernant l'enregistrement litigieux des images du 30 octobre 2013 a été établi le 6 décembre 2013, soit plus d'un mois après l'enregistrement des images ; qu'en se fondant néanmoins sur ce constat d'huissier sans rechercher, ainsi qu'il lui était demandé, si cette preuve était admissible compte tenu du délai de visionnage des enregistrements censés être détruits le 30 novembre 2013, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 252-5 du code de la sécurité intérieure, ensemble l'article L. 1232-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

5. La cour d'appel a constaté que le système de vidéo-surveillance avait été installé pour assurer la sécurité du magasin, n'enregistrait pas les activités des salariés sur un poste de travail déterminé et n'avait pas été utilisé pour contrôler l'intéressée dans l'exercice de ses fonctions.
6. Elle a ainsi, sans être tenue de procéder à la recherche visée par la seconde branche, qui ne lui était pas demandée, légalement justifié sa décision.

Cour de cassation du 18 novembre 2020, pourvoi n°19-15099

Commentaire de LégiSocial

Ce n'est pas la première fois que la Cour de cassation se penche sur le licenciement d'un salarié, s'appuyant pour cela sur un enregistrement vidéo.

Un arrêt de la Cour de cassation du 3 juin 2020 (abordé sur notre site [au lien suivant](#)) est très éclairant...

[Lire aussi : Licenciement prouvé par un enregistrement vidéo sans connaissance de ce système de surveillance](#)
[Jurisprudence](#)

Doit être déclaré sans cause réelle et sérieuse, le licenciement d'un salarié pour des faits prouvés par un enregistrement vidéo, alors que ce système de surveillance n'a pas été porté à la connaissance des salariés de l'entreprise.

Dans cette affaire, un salarié engagé en qualité de chef d'équipe des services de sécurité, avait été licencié pour faute grave le 26 juin 2013, au motif qu'il aurait, durant une vacation sur le site d'une entreprise cliente, fracturé un placard situé au sous-sol réservé au stationnement des deux-roues.

Contrairement à l'avis de la cour d'appel, la Cour de cassation avait indiqué que :

1. Doit être déclaré **sans cause réelle et sérieuse**, le licenciement d'un salarié ;
2. Dont les faits fautifs sont prouvés par un **enregistrement vidéo**;
3. Alors que ce système de surveillance **n'a pas été porté à la connaissance des salariés de l'entreprise**.

Cour de cassation du 11 décembre 2019, pourvoi n° 17-24179