



NOUVELLES, DERNIÈRES, SUJETS ACTUELS

## UTILISATION D'IMAGES DE VIDÉOSURVEILLANCE DANS LES PROCÉDURES DISCIPLINAIRES

**“(...) licite d'utiliser des images de vidéosurveillance pour prouver des fautes disciplinaires à l'encontre d'un employé dans le cadre d'une procédure disciplinaire, pour autant qu'elles puissent être utilisées dans le cadre d'une procédure pénale.”**

Le 26 septembre 2024, la Cour d'appel d'Évora a rendu un arrêt dans une affaire contestant la régularité et la légalité d'un licenciement, dans lequel elle a estimé que l'employeur avait agi légalement en utilisant des images de vidéosurveillance pour prouver le bien-fondé du licenciement d'un salarié.

Dans l'affaire examinée, la Cour commence par souligner que depuis l'entrée en vigueur du règlement général sur la protection des données ("RGPD"), les employeurs n'ont plus besoin de l'autorisation de la Commission nationale de protection des données pour installer des équipements de vidéosurveillance sur le lieu de travail de leurs employés. Toutefois, l'arrêt rappelle qu'il est de la seule responsabilité des employeurs de s'assurer que ces équipements sont installés et utilisés conformément aux règles juridiques applicables.

À cet égard, il convient de rappeler que l'article 20, paragraphe 2, du code du travail portugaise autorise le recours à la télésurveillance sur le lieu de travail lorsque l'objectif est la protection et la sécurité des personnes et des biens. Sur la base de cette règle, la Cour d'appel d'Évora a jugé que le recours à la télésurveillance sur le lieu de travail peut être utilisé pour protéger les biens de l'employeur contre des actes commis par des tiers ou par les travailleurs eux-mêmes.

Ainsi, la décision de jurisprudence a considéré qu'il était licite d'utiliser des images de vidéosurveillance pour prouver des fautes disciplinaires à l'encontre d'un employé dans le cadre d'une procédure disciplinaire, pour autant qu'elles puissent être utilisées dans le cadre d'une procédure pénale.

AUTEURS



**LÍDIA SILVESTRE**  
Avocate



**HENRIQUE CRUZ**  
Avocat

En ces termes, l'utilisation d'images de vidéosurveillance est désormais exclue dans les situations où les faits imputés à un employé ne constituent pas la commission d'un délit, même s'ils peuvent correspondre à la commission d'une infraction disciplinaire. En outre, il est important de souligner que les images de vidéosurveillance ne peuvent être utilisées dans le cadre d'une procédure disciplinaire que si leur utilisation serait autorisée dans le cadre d'une procédure pénale portant sur les mêmes faits que la procédure disciplinaire.

Par conséquent, et bien que l'arrêt de la Cour d'appel d'Évora semble élargir l'éventail des moyens probatoires que l'employeur peut utiliser dans le cadre d'une procédure disciplinaire, il est important de garder à l'esprit que l'utilisation d'images de vidéosurveillance pour prouver un motif valable de licenciement d'un employé doit être précédée d'un jugement pronostique qui doit se concentrer sur deux questions : (i) si les faits imputés à l'employé peuvent constituer la commission d'un crime et (ii) si l'utilisation des images serait autorisée dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

**“(…) l'utilisation d'images de vidéosurveillance pour prouver un motif valable de licenciement d'un employé doit être précédée d'un jugement pronostique qui doit se concentrer sur deux questions : (i) si les faits imputés à l'employé peuvent constituer la commission d'un crime et (ii) si l'utilisation des images serait autorisée dans le cadre d'une procédure disciplinaire.”**

