



EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS
COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

Note d'information sur la jurisprudence de la Cour 134

Octobre 2010

Köpke c. Allemagne (déc.) - 420/07

Décision 5.10.2010 [Section V]

Article 8

Obligations positives

Article 8-1

Respect de la vie privée

Surveillance vidéo d'une caissière de supermarché soupçonnée de vol : *irrecevable*

En fait – La requérante, qui travaillait comme caissière dans un supermarché, fut licenciée sans préavis pour vol, à la suite d'une mesure de surveillance vidéo secrète mise en œuvre par son employeur avec l'aide d'une agence de détectives privés. Elle contesta en vain son licenciement devant les juridictions du travail. De même, son recours constitutionnel fut rejeté.

En droit – Article 8 : un enregistrement vidéo montrant le comportement de la requérante sur son lieu de travail a été réalisé sans avertissement, sur instruction de son employeur. Les images ainsi obtenues ont été traitées et examinées par plusieurs autres employés et utilisées dans la procédure publique qui s'est déroulée devant les juridictions du travail. La « vie privée » de la requérante, au sens de l'article 8 § 1, a donc été touchée par ces mesures. La Cour doit rechercher si l'Etat, eu égard à ses obligations positives découlant de l'article 8, a ménagé un juste équilibre entre, d'une part, le droit de la requérante au respect de sa vie privée et, d'autre part, l'intérêt de son employeur à la protection de ses droits patrimoniaux en vertu de l'article 1 du Protocole n° 1, et l'intérêt général lié à une bonne administration de la justice.

A l'époque des faits, les conditions dans lesquelles un employeur pouvait recourir à la surveillance vidéo d'un employé pour enquêter sur une infraction pénale que celui-ci était soupçonné d'avoir commise dans le cadre de son travail n'étaient pas encore énoncées dans la législation. Or la jurisprudence de la Cour fédérale du travail a développé d'importantes garanties contre les ingérences arbitraires dans le droit d'un employé à la vie privée. Cette jurisprudence a été appliquée par les juridictions internes dans le cas de la requérante. De plus, la surveillance vidéo secrète sur le lieu de travail motivée par des soupçons de vol fondés n'affecte pas la vie privée d'une personne au point d'exiger que l'Etat instaure un cadre législatif pour satisfaire à ses obligations positives découlant de l'article 8. Comme l'ont relevé les tribunaux allemands, la surveillance vidéo de la requérante n'a été effectuée qu'après découverte de pertes à l'occasion de l'inventaire et d'irrégularités dans les comptes du service pour lequel l'intéressée travaillait, ce qui avait fait naître des soupçons défendables de vols commis par elle et l'un de ses collègues, les seuls employés visés par la mesure de surveillance. Cette mesure a été limitée dans le temps (deux semaines) et n'a concerné que la zone accessible au public et entourant la caisse. Les éléments vidéo obtenus ont été traités

par un nombre limité de personnes travaillant pour l'agence de détectives et par des collègues de l'intéressée. Ils n'ont été utilisés que dans le cadre de son licenciement et de la procédure devant les juridictions du travail. L'ingérence dans la vie privée de la requérante s'est donc bornée à ce qui était nécessaire pour atteindre les buts poursuivis par la surveillance vidéo. Les tribunaux nationaux ont par ailleurs considéré que l'intérêt de l'employeur à la protection de ses droits patrimoniaux ne pouvait être sauvegardé de manière effective que par la recherche de preuves tendant à démontrer devant le tribunal que la requérant avait eu une conduite répréhensible. Cela a également servi l'intérêt général lié à une bonne administration de la justice. En outre, la surveillance vidéo secrète de la requérante a permis de lever tout soupçon quant aux autres employés. De surcroît, il n'existait pas, pour protéger les droits patrimoniaux de l'employeur, de moyen aussi efficace et impliquant une atteinte plus limitée au droit de la requérante au respect de sa vie privée. L'inventaire ne permettait pas de relier clairement les pertes découvertes à un employé donné. La surveillance par des supérieurs hiérarchiques ou des collègues, ou la surveillance vidéo non cachée n'offraient pas les mêmes perspectives de succès s'agissant de découvrir un vol caché.

En bref, rien n'indique que les autorités nationales aient manqué à ménager un juste équilibre, dans le cadre de leur marge d'appréciation, entre, d'une part, le droit de la requérante au respect de sa vie privée et, de l'autre, l'intérêt de son employeur à la protection de ses droits patrimoniaux et l'intérêt général lié à la bonne administration de la justice. Cependant, l'équilibre que les autorités nationales ont ménagé entre les intérêts en cause ne semble pas constituer la seule manière pour elles de satisfaire à leurs obligations en vertu de la Convention. Les intérêts concurrents en jeu pourraient se voir accorder un poids différent à l'avenir, compte tenu de la mesure dans laquelle les intrusions dans la vie privée ont été rendues possibles par des technologies nouvelles et plus sophistiquées.

Conclusion : irrecevable (défaut manifeste de fondement).

© Conseil de l'Europe/Cour européenne des droits de l'homme
Rédigé par le greffe, ce résumé ne lie pas la Cour.

Cliquez ici pour accéder aux [Notes d'information sur la jurisprudence](#)