Image not found or type unknown

N’est pas une preuve illicite : le contrôle d’un salarié en temps et au lieu de travail

Actualité législative publié le **08/12/2014**, vu **1681 fois**, Auteur : Dalila MADJID Avocat

Un salarié recruté en qualité de contrôleur par une société, a été licencié pour faute grave. Le salarié fait grief à l’arrêt de dire son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et de le débouter de ses demandes liées à la rupture.

Un salarié recruté en qualité de contrôleur par une société, a été licencié pour faute grave.
Le salarié fait grief à l’arrêt de dire son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et de le débouter de ses demandes liées à la rupture.
La Cour d’appel a déclaré le licenciement du salarié justifié par une cause réelle et sérieuse. Les juges du fond se sont fondés sur les rapports établis par le personnel de surveillance missionné par l’employeur, au terme de leurs filatures dont ils ont retenu le caractère licite motif pris de ce que ces filatures ne se seraient pas poursuivies jusqu’au domicile du salarié et n’auraient donc pas porté atteinte à sa vie privée.
La Cour d’appel s’est bornée à énoncer qu’au vu des pièces produites par l’employeur, les manquements invoqués contre le salarié étaient établis et caractérisés.
La Cour de cassation a adopté la même position que les juges du fond, en rejetant le pourvoi formé par le salarié, aux motifs que :
» *Le contrôle de l’activité d’un salarié, au temps et au lieu de travail, par un service interne à l’entreprise chargé de cette mission ne constitue pas, en soi, même en l’absence d’information préalable du salarié, un mode de preuve illicite ;*
Et attendu qu’ayant relevé que le contrôle organisé par l’employeur, confié à des cadres, pour observer les équipes de contrôle dans un service public de transport dans leur travail au quotidien sur les amplitudes et horaires de travail, était limité au temps de travail et n’avait impliqué aucune atteinte à la vie privée des salariés observés, la cour d’appel a pu en déduire que les rapports « suivi contrôleurs » produits par l’employeur étaient des moyens de preuve licites ».
(Cass. soc. 5 novembre 2014 n° 13-18427)

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés