



La surveillance du salarié

publié le **04/02/2014**, vu **5926 fois**, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

La question dont il s'agit ici est celle de savoir qu'elles sont les moyens de preuve que l'employeur peut utiliser et dans quelle mesure il doit informer son employé. La Cour de Cassation a depuis longtemps posé le principe selon lequel l'employeur peut contrôler son employé mais il ne peut mettre en place un système de contrôle clandestin et à ce titre, déloyal. L'employeur doit toujours exercer son contrôle en respectant un principe de loyauté, de proportionnalité et il doit respecter la vie privée du salarié.

La question dont il s'agit ici est celle de savoir qu'elles sont les moyens de preuve que l'employeur peut utiliser et dans quelle mesure il doit informer son employé.

L'employeur doit pouvoir contrôler l'activité de ses salariés, placés sous un lien de subordination, dans la limite du respect des libertés individuelles.

La Cour de Cassation a depuis longtemps posé le principe selon lequel l'employeur peut contrôler son employé mais il ne peut mettre en place un système de contrôle clandestin et à ce titre, déloyal.

L'employeur doit toujours exercer son contrôle en respectant un principe de loyauté, de proportionnalité et il doit respecter la vie privée du salarié.

Outre le fait que l'employeur doit informer de l'existence d'un dispositif de surveillance ses salariés, le comité d'entreprise et la CNIL, il doit respecter un principe de proportionnalité exigé par la sécurité, etc...

La cour a consacré le Principe de loyauté dans l'administration de la preuve dans un arrêt d'assemblée plénière de 2011. (Cass. ass. plén., 7 janv. 2011, n° 09-14.316 et n° 09-14.667 : JurisData n° 2011-000038)

Pour ce faire la Cour de Cassation s'appuie sur l'article 9 du Code de Procédure Civile selon lequel : « chacun a droit au respect de sa vie privée ».

Mais aussi sur l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme qui affirme le droit à un procès équitable, cette équité passant aussi par la loyauté de la preuve.

Bien évidemment, l'employeur peut installer un dispositif de surveillance, sans être tenu d'informer le salarié, dans les lieux où il ne travaille pas, il en sera ainsi dans les entrepôts de stockage, de dépôt

De ce principe, la Cour tire une distinction entre deux moyens de surveillance :

- un « **naturel** » qui ne nécessite pas de déclaration faite au salarié, l'un plus « **technologique** » qui nécessite que le salarié soit au courant de son utilisation.

En effet, certains moyens de surveillance ne nécessitent pas de recourir à une information préalable de l'employé.

Il en est ainsi de la surveillance directe effectuée par le supérieur de l'employé sur le lieu de travail.

De la même façon, il a été considéré que la production en justice, de SMS envoyé par le salarié à une collègue, ne constitue pas une preuve déloyale.

L'employée cherchait à apporter la preuve d'un harcèlement. Les juges ont considéré que l'auteur des messages ne pouvait ignorer que ces derniers pourraient être reproduits.

• **l'information du salarié prévue par le code du travail**

En revanche, l'employeur devra avertir ces employés à chaque fois qu'il installera un dispositif spécifique de surveillance tel que des caméras ou un système d'enregistrement des conversations...

L'article 1222-4 du code du travail exige l'information préalable du salarié, quel que soit le dispositif de contrôle (caméra, enregistrement, conversation enregistrée etc..)

Cette disposition précise qu'aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être recensée par un dispositif qui n'aurait pas été porté à sa connaissance.

Les salariés doivent être informés non seulement de l'existence du dispositif de contrôle et ce même qu'il est matériellement visible.

Dès lors que les salariés ont été avisés de l'existence d'une caméra de vidéo -surveillance pour contrôler les salariés, l'employeur peut se prévaloir des enregistrements pour justifier un licenciement disciplinaire (Cass soc 2 février 2011).

L'employeur devra justifier qu'il a informé le salarié individuellement (note de service, affichage du dispositif sur l'écran de contrôle etc...).

• **l'information du comité d'entreprise**

L'employeur a l'obligation d'avertir le comité d'entreprise sur les techniques de surveillance utilisées.(Article L 2323-32 du Code du Travail.)

LEs délégués du personnel qui ont été informé par un salarié de l'existence d'un dispositif qui porterait atteinte de manière excessive aux droits de personnes, à leur vie privée sans respecter le principe de proportionnalité, pourront saisir l'employeur et lui demander le retrait du dispositif litigieux.

• **l'information de la CNIL**

L'employeur doit également avertir la CNIL de tout traitement automatisé de données à caractère personnelles.

Dans un arrêt récent, la Cour de Cassation a considéré que la preuve apportée par chronotachygraphe est légale, dès lors que l'employé ne pouvait pas ignorer l'existence du système.

Le chronotachygraphe est un appareil électronique qui enregistre la vitesse, le temps de conduite et d'activité, il est installé dans les véhicules de transport routier.

En l'espèce, un chauffeur avait été licencié pour faute grave à la suite d'une mise à pied conservatoire.

Son employeur lui reprochait d'avoir manipulé son chronotachygraphe afin de majorer son temps de travail et ainsi augmenter sa rémunération.

L'employé prétendait que son licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

La question était donc de savoir si la preuve obtenue par le chronotachygraphe était recevable. La Cour d'Appel avait considéré que les enregistrements effectués par satellites n'étaient pas opposables au salarié, faute de déclaration à la CNIL.

La Cour de Cassation casse cette décision.

En effet, l'employeur est tenu de mettre en place ce système en l'application d'une directive de la CEE, sous peine de sanction pénale, d'où il suit que l'employeur ne pouvait pas être condamné uniquement en raison de l'absence de déclaration du dispositif.

La Cour de Cassation ajoute que le salarié ne pouvait prétendre ignorer la présence du dispositif dans son véhicule, d'où il suit que les données fournies par ce dernier lui étaient opposables.

L'apport de cet arrêt et qu'il rappelle que la déclaration à la CNIL n'est pas obligatoire dès lors que le dispositif de surveillance du salarié n'est pas caché.

La simple absence de déclaration ne saurait rendre la preuve illicite.

On peut d'ailleurs remarquer que dans le cas présent le dispositif mis en place ne filmait pas l'employé mais enregistrait uniquement ces déplacements avec son véhicule de fonction ce qui explique que la cour ait pu considérer qu'il n'y avait pas d'atteinte pour le salarié.

Ce dernier avait été informé de la surveillance qui pesait sur lui d'où il suit que la preuve recueillie pouvait être utilisée contre lui.

(Cass. Soc 14 janvier 2014 n°12-16.218 FS P+B).

Si l'employeur ne respecte pas l'exigence d'informer au préalable ses salariés et le principe de proportionnalité, il s'expose à des sanctions civiles (dommages et intérêts), sanction pénale (atteinte à la vie privée, défaut de consultation du CE etc.).

La jurisprudence considère également que l'employeur ne pourra pas se prévaloir du procédé illicite pour sanctionner un salarié et toute sanction prise sur la base d'un dispositif illicite sera annulée.

Je me tiens à votre disposition pour tous renseignements et contentieux.

Vous pouvez me poser vos questions sur [conseiller juridique.net](http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm) : <http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm>

Joan DRAY

Avocat à la Cour

joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

tel:09.54.92.33.53

FAX: 01.76.50.19.67