



Enquête sur les dispositifs de contrôle et de surveillance de l'activité des salariés

publié le **24/01/2012**, vu **2603 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Tout d'abord, il semble opportun de rappeler que tout employeur détient le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant leur temps de travail. Cependant, tout enregistrement, quels qu'en soient les motifs, d'images ou de paroles à l'insu des salariés constitue un mode de preuve illicite.

De plus, l'article L. 2323-56 du code du travail prévoit que le comité d'entreprise doit être informé des moyens et techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés et chaque salarié doit être prévenu des techniques de contrôle exercé.

Ainsi, sous réserve de remplir ces deux conditions, le procédé utilisé sera admis comme mode de preuve.

A ce jour, on peut constater que l'évolution du droit de contrôle de l'employeur a été marquée par un double mouvement législatif et jurisprudentiel au centre duquel se situe la protection des droits fondamentaux et des libertés individuelles et collectives des salariés.

A l'origine de cette évolution, l'essor des nouvelles technologies qui offrent un large éventail de procédés de contrôle et de surveillance : caméra vidéo, autocommutateur, badge électronique etc...

En effet, ces procédés permettent d'enregistrer tous les déplacements, les paroles et les gestes des salariés. A cela vient s'ajouter le traitement informatique de ces données qui peut déboucher sur l'établissement de dossiers regroupant des informations précises sur chaque salarié et susceptible de constituer, parfois, une atteinte à leur vie privée.

Pour autant, il faut savoir qu'en application du pouvoir de direction reconnu à l'employeur en vue d'assurer la bonne marche de son entreprise, celui-ci est habilité à prendre des décisions certes en matière de gestion de l'entreprise mais, également, en matière de gestion du personnel. Pour ce faire, il peut être conduit à exercer son pouvoir disciplinaire qui l'autorise à sanctionner le salarié pour un comportement ou un acte fautif.

En tout état de cause, la sanction prise par l'employeur devra être justifiée et fondée sur des éléments objectifs, sous peine d'être annulée.

Dans cette affaire, il s'agissait d'un cas où un employeur se prévalait de caméras présentes au sein d'une entreprise cliente dans laquelle ses salariés étaient mis à disposition.

Pour la Cour de cassation, ces enregistrements s'avéraient inopposables aux salariés dans la mesure où ces derniers n'avaient pas été préalablement informés d'une part, de l'existence d'un tel système et d'autre part, de sa finalité.

La Haute Cour vient donc infirmer l'arrêt rendu en appel et énonce « qu'en application du principe de loyauté et de l'article L1222-4 du Code du travail qui dispose que *l'employeur ne peut utiliser un système de vidéo-surveillance permettant de contrôler et surveiller l'activité des salariés sans avoir préalablement informé ces derniers* ; qu'un tel principe est applicable quel que soit le lieu de travail et le responsable du dispositif de vidéo-surveillance ; qu'en retenant que constituait un mode de preuve licite un enregistrement vidéo effectué par un dispositif installé par la société cliente dès lors que celui-ci n'avait pas pour but de contrôler le travail des salariés de la société prestataire de service mais uniquement de surveiller les portes d'accès de ses locaux, alors que la surveillance desdites portes d'accès permet un contrôle des heures d'entrée et de sortie de travail et, par conséquent, de l'activité des salariés, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ».

Suite à cet arrêt de principe, les entreprises sont dorénavant tenues de s'assurer que l'information donnée aux salariés mis à disposition précise de façon laconique quelle est l'utilisation et la finalité du système de vidéosurveillance présent dans l'entreprise cliente.

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

www.clindoeil-social.com

Sources

Cass. soc., 10 janvier 2012, n° 10-23.482 P