

Surveillance des salariés : quels sont les droits de l'employeur ?

L'utilisation de procédés de surveillance doit être justifiée par le fonctionnement de l'entreprise, notamment pour des raisons de sécurité.

Le droit du travail concilie deux impératifs : le droit pour l'employeur de contrôler la bonne exécution du travail de ses salariés et le droit au respect de la vie privée et de la liberté individuelle accordé à chacun des salariés.

Dans quelles conditions peut se faire la surveillance des salariés ?

Lorsque l'employeur envisage de procéder au contrôle de ses salariés sur le lieu de travail, il doit obligatoirement respecter quatre règles.

• L'obligation de proportionnalité

Les moyens de surveillance peuvent être introduits dans l'entreprise à condition que le contrôle soit proportionné au but recherché. Ainsi, la Cour de cassation a considéré comme proportionnée l'ouverture, à titre temporaire, des sacs devant les agents de sécurité, lorsque l'entreprise a été elle-même concernée par une alerte à la bombe durant une période d'attentat (Cass. soc., 3 avril 2001).

• L'obligation de transparence

L'employeur ne peut pas mettre en œuvre un dispositif de contrôle s'il n'a pas été porté préalablement à la connaissance de ses salariés.

Avant toute mise en œuvre, au sein de l'entreprise, de moyens techniques de contrôle, il est tenu d'informer et de consulter les délégués du personnel.

De plus, les délégués du personnel disposent d'un droit d'alerte pour dénoncer toute atteinte aux droits et libertés individuelles du salarié.

Exemple :

La Cour de cassation a considéré illicites les moyens de preuve obtenus par une entreprise qui avait fait appel, à l'insu du personnel, à une société de surveillance extérieure pour procéder au contrôle de l'utilisation par ses salariés des distributeurs de boissons et sandwiches.

• L'obligation de justification

L'utilisation de procédés de surveillance doit être justifiée par le fonctionnement de l'entreprise, notamment pour des raisons de sécurité. Il doit y avoir un intérêt légitime.

Cet intérêt peut être constitué par l'existence de risques particuliers de vols ou de surveillance d'un poste de travail particulièrement dangereux.

• L'obligation d'utiliser des procédés licites

Le recours à un procédé illicite de surveillance dans le seul but de contrôler l'activité professionnelle des salariés pourrait être condamné par les tribunaux.

En effet, lorsque la faute du salarié a été relevée grâce à l'utilisation d'un procédé illicite, l'employeur ne peut, à aucun moment, le sanctionner pour cette faute. C'est le cas, par exemple, lorsqu'un employeur n'a pas prévenu le salarié concerné qu'il était enregistré ou filmé.

Exemple :

L'instauration d'un système d'écoute dissimulé dans le faux plafond d'un lieu de travail constitue un procédé illicite de surveillance.

L'employeur peut-il contrôler les accès à l'entreprise ?

L'employeur peut contrôler les entrées et sorties des salariés par l'intermédiaire de badge ou par le passage devant un gardien ou un accueil.

D'une manière concomitante, l'employeur peut contrôler le temps de travail des salariés avec un système d'enregistrement automatique. Celui-ci doit être fiable et infalsifiable.

Dans ce cas, la consultation des représentants du personnel est alors indispensable.

Attention :

Tous les traitements automatisés de gestion du personnel doivent être, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, déclarés à la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL). A défaut, les salariés peuvent légitimement contester le contrôle effectué par leur employeur. L'employeur peut être condamné à 3 ans d'emprisonnement et 45.000 euros d'amende.

L'employeur peut-il procéder à des fouilles ?

La fouille par l'employeur sur le lieu de travail n'est pas illégale en soi. Toutefois, elle doit être motivée par l'intérêt légitime de l'entreprise.

Dans tous les cas, le consentement du salarié est nécessaire et doit, dans la mesure du possible, être recueilli en présence d'un tiers qui peut assister à l'opération. Le salarié doit être prévenu qu'il a la possibilité de s'opposer à la fouille. S'il refuse de s'y soumettre, l'employeur est tenu d'appeler un officier de police judiciaire, seul habilité à procéder à la fouille.

Toutefois, le règlement intérieur peut prévoir, pour des raisons de sécurité et afin de prévenir les vols, que les salariés soient soumis à un contrôle par des

appareils de détection. Mais ce type de clause n'est licite que si les droits des salariés sont préservés. Ceux-ci doivent être informés de la possibilité qui leur est offerte de refuser ce contrôle s'ils ont un motif légitime.

Ainsi, la Cour de cassation considère que l'employeur ne peut procéder à l'ouverture de l'armoire individuelle d'un salarié que dans les cas et aux conditions prévus par le règlement intérieur et en présence de l'intéressé.

L'employeur peut-il installer une vidéosurveillance ?

Lorsque la vidéosurveillance est utilisée exclusivement pour la surveillance des salariés, les tribunaux condamnent ce genre de procédé.

En revanche, le contrôle par vidéosurveillance peut être autorisé s'il est établi dans le but de protéger l'entreprise contre des risques particuliers.

Dans tous les cas, l'employeur doit préalablement procéder à l'information de ses salariés et de leurs représentants. A défaut, il ne pourra pas justifier les mesures prises à l'encontre des salariés.

Ainsi, l'employeur ne peut pas sanctionner une caissière sur le fondement d'un enregistrement effectué dans le magasin au moyen d'une caméra dissimulée dans une caisse sans qu'elle en soit avertie.

En revanche, l'employeur est libre de mettre en place des procédés de surveillance des entrepôts ou autres locaux de rangement dans lesquels les salariés ne travaillent pas.

Attention :

L'employeur peut être condamné à une amende de 45.000 euros et à 1 an d'emprisonnement s'il installe, à l'insu de ses salariés, un dispositif servant soit à capter, enregistrer ou transmettre leurs conversations privées. Il en va de même si le procédé permet d'enregistrer ou de transmettre leur image.

L'employeur peut-il contrôler les communications du salarié ?

Le salarié a droit, sur son lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée. Cela implique en particulier le secret des correspondances.

En matière de communications téléphoniques, l'employeur a le droit d'implanter un autocommutateur chargé de donner automatiquement les 4 premiers chiffres des numéros composés ainsi que le jour, l'heure, la durée et le coût de la communication. Cependant, la CNIL précise que les salariés doivent être informés, par voie d'affichage ou par des notes d'information, de l'existence de ce système, de la nature et de la périodicité des contrôles pratiqués.

En revanche, la détention par l'employeur d'un relevé des communications téléphoniques de l'entreprise fourni par l'opérateur téléphonique ne constitue pas un procédé de surveillance illicite, sous prétexte qu'il n'a pas préalablement averti les salariés.

Important

Les écoutes réalisées par l'employeur constituent un mode de preuve juridiquement valable lorsque les salariés ont été préalablement avertis que leurs conversations téléphoniques étaient susceptibles d'être enregistrées.

En matière d'usage d'Internet, le fait qu'un salarié utilise à des fins personnelles, pendant son temps de travail, la messagerie en dépit d'une note d'information prohibant un tel usage, peut justifier une sanction de la part de l'employeur. Toutefois, celui-ci ne peut, en aucun cas, prendre connaissance du contenu des messages personnels émis et reçus par le salarié sur l'ordinateur mis à sa disposition pour travailler.

L'employeur peut-il contrôler l'état d'ébriété d'un salarié ?

Le règlement intérieur peut prévoir la vérification, sur le lieu de travail, de l'état d'ébriété des salariés en recourant à un contrôle d'alcoolémie. Toutefois, de tels contrôles sont licites à deux conditions :

- les modalités selon lesquelles le contrôle a été effectué doivent pouvoir être contestées ;
- compte tenu de la nature du travail confié au salarié contrôlé positif, l'état d'ébriété doit être de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger au sein de l'entreprise.



Pour plus de précisions sur le contrôle d'alcoolémie, vous pouvez consulter la fiche n° 02/080.

L'employeur peut-il organiser une filature du salarié ?

Dans la mesure où elle présente une atteinte manifeste à la vie privée du salarié, la filature organisée par l'employeur pour surveiller l'activité d'un ou plusieurs de ses salariés constitue un moyen de preuve illicite dès lors qu'elle est considérée comme portant atteinte à l'intimité de leur vie privée.



Références aux textes officiels

- C. trav., art. L. 120-2 (libertés individuelles et collectives), L. 121-8 (information préalable du salarié des procédés de surveillance utilisés)