

Salariés.

Leur surveillance

Le problème de la surveillance des salariés par l'employeur fait l'objet, depuis de longues années, d'un contrôle très strict de la jurisprudence.

Le code du travail considère que « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché » (art. L.120-2).

Les agissements fautifs révélés par des procédés de télé-surveillance dissimulés ont été écartés par le juge du fait de leur caractère clandestin.

Il en résulte que l'employeur n'a pas le droit de porter atteinte à la vie privée de ses salariés lors de la mise en œuvre de mesures destinées à contrôler leur activité professionnelle.

Si la jurisprudence réglemente clairement les possibilités d'utilisation des dispositifs de contrôle, un arrêt récent vient clarifier les conséquences d'un simple contrôle hiérarchique.

Lorsqu'un employeur souhaite mettre en œuvre des moyens techniques de contrôle de ses salariés, il doit respecter un certain nombre de contraintes. Il est tenu, dès le départ, d'informer et de consulter le comité d'entreprise et cela avant la mise en fonctionnement des dispositifs choisis (L.432-2-1).

Le juge social opère, par suite, un classement en fonction des procédés utilisés.

Certains sont à priori prohibés. C'est le cas, par exemple, de la consultation des courriers émis et reçus par un salarié sur son ordinateur de travail, y compris lorsque cet usage a été interdit (cass. soc. 2 octobre 2001).

Pour d'autres dispositifs, il est exigé une information claire du salarié. Les procédés mis en place à son insu étant considérés comme illicites.

A plusieurs reprises, les agissements fautifs révélés par des procédés de télé-surveillance dissimulés ont été écartés par le juge du fait de leur caractère clandestin.

Dans le même esprit, la cour écarte les moyens de preuve apportés par un employeur suite à l'organisation d'une filature par une société privée de surveillance (cass. soc. 26 novembre 2002).

À l'inverse, les juges n'imposent pas la même règle lorsque l'employeur opère certains contrôles considérés comme « libres » ; par exemple, la vérification des relevés téléphoniques France telecom du salarié.

Il convient cependant de distinguer le fait de prévoir la mise en place de dispositifs de surveillance avec le droit naturel, pour l'employeur, de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps de travail.

Dans un arrêt récent (cass. soc. 26 avril 2006), la jurisprudence lève



Photo Getty

toute ambiguïté.

Les hauts magistrats reconnaissent clairement le droit pour un supérieur hiérarchique de surveiller un subordonné dans la mesure où cela ne s'accompagne pas de dispositifs de contrôle particuliers. La cour affirme, dans cette affaire, que le droit de surveillance d'un subordonné résulte directement des fonctions d'un chef d'entreprise ou de son représentant. Il n'est pas nécessaire d'en informer préalablement les salariés car il n'y a pas d'atteinte à leurs libertés fondamentales.

La preuve de la faute commise par

un salarié à l'occasion de son travail est donc recevable si elle résulte de la simple surveillance exercée par un de ses supérieurs hiérarchiques dans le contexte normal de son activité.

La cour se livre, dans cette problématique, à la recherche d'un équilibre complexe entre le respect des droits fondamentaux des salariés et la nécessaire protection des pouvoirs et prérogatives des employeurs.

Jean-Michel Lattes,
maître conférences, droit
privé, vice-président UT1.