

Les moyens de surveillance au sein de l'entreprise peuvent prouver la faute d'un salarié

Publié par Anne Leleu-Été, avocat associé, Axel Avocats le 7 sept. 2021 - mis à jour à 00:01



De nombreux arrêts relatifs à des salariés sanctionnés ont été rendus au cours des dernières années : ils concernent des fautes dont la preuve a été apportée par des moyens de surveillance au sein de l'entreprise. Focus sur les précisions apportées par les dernières jurisprudences en la matière.

Disposant du pouvoir de direction et de son corollaire, le pouvoir disciplinaire, l'employeur a le **droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés** pendant leur temps et sur leur lieu de travail.

Cette prérogative doit toutefois être conciliée avec la **protection des droits et libertés individuelles des salariés**, parmi lesquels figure le droit à la vie privée prévu à l'article 9 du Code civil.

La méthode de surveillance utilisée doit en outre être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché (*C. trav., L.1221-1*). Elle sera notamment jugée illicite si elle est mise en oeuvre de manière clandestine ou dissimulée, afin de piéger le salarié ou de le pousser à la faute.

La mise en place des moyens de contrôle du salarié doit donc suivre des règles strictes, même si nous assistons, nous semble-t-il, à un assouplissement jurisprudentiel progressif.

Des moyens de contrôle répondant à des conditions de mise en place et d'utilisation strictes

Des systèmes comme le badgeage, la vidéosurveillance⁽¹⁾ ou encore la **surveillance des téléphones et messageries professionnels** sont désormais largement présents et utilisés en entreprise. Leur emploi s'est accru de manière exponentielle avec la crise.

Lorsque ces systèmes sont mis en place pour contrôler l'activité des salariés, plusieurs conditions doivent toutefois être respectées.

En particulier :

- Les salariés doivent préalablement **être informés des dispositifs en vigueur** au sein de l'entreprise (*C. trav. L.1222-4*). Dans ce cadre, l'employeur doit se ménager une preuve de la communication de ces règles par tout moyen écrit

effectivement remis au salarié.

- Le comité social et économique (CSE) s'il existe, doit être informé et consulté, préalablement à la décision de mise en oeuvre dans l'entreprise, sur les moyens et techniques permettant le contrôle de l'activité des salariés (*C. trav. L.2312-37 et L.2312-38*).

- Le dispositif de surveillance doit respecter les exigences liées à la **protection des données personnelles** fixées par le règlement général sur la protection des données (RGPD) entré en vigueur le 25 mai 2018 et la loi informatique et libertés du 6 janvier 1978 (dans sa version modifiée en vigueur actuellement).

La procédure d'établissement du règlement intérieur doit par ailleurs être respectée en cas d'instauration de règles disciplinaires (via notamment le dépôt auprès de l'inspection du travail, du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes et l'affichage pour information des salariés).

Vers un assouplissement jurisprudentiel ?

En principe, les formalités exposées *supra* doivent être respectées pour permettre la recevabilité des preuves apportées par l'employeur au soutien d'une **sanction disciplinaire**, lorsque celles-ci résultent d'un système de surveillance mis en place dans l'entreprise.

Des décisions sont régulièrement rendues en la matière. Au cours des derniers mois, nous avons pu assister à un **assouplissement possible** de ce principe au travers de plusieurs arrêts du Conseil d'Etat et de la Cour de cassation qui se sont montrés favorables à l'employeur.

Rejoignant la position de la Cour de cassation, le Conseil d'Etat a ainsi estimé que le contrôle de l'activité d'un collaborateur réalisé par un **supérieur hiérarchique** ou un **service interne de l'entreprise chargé de cette mission**, au lieu et au temps de travail, **ne constituait pas en soi un mode de preuve illicite**, même en l'absence d'information préalable des représentants du personnel et du salarié (*Conseil d'Etat, 13 juillet 2020, n°417972*).

La haute juridiction a par ailleurs admis que les images de la vidéosurveillance installée pour assurer la sécurité d'un magasin, qui " *n'enregistraient pas les activités des salariés sur un poste de travail déterminé et n'avaient pas été utilisées pour contrôler le salarié dans l'exercice de ses fonctions* ", pouvaient être utilisées pour prouver un vol, quand bien même les représentants du personnel n'avaient pas été préalablement consultés sur la mise en place de ce dispositif (*Cass. Soc., 18 novembre 2020, n°19-15.856*).

Enfin, la Cour de cassation a récemment fait évoluer sa jurisprudence relative à **l'illicéité** du moyen de preuve, en admettant que celle-ci n'entraînerait pas systématiquement son rejet.

Les juges du fond sont désormais invités à apprécier si l'utilisation d'une preuve normalement considérée comme illicite a " *porté atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le **droit au respect de la vie personnelle du salarié** et le droit à la preuve* ".

Selon la Cour, le droit à la preuve peut dès lors justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi (*Cass. Soc. 25 novembre 2020, n°17-19.523*).

Le maintien de certaines limites

Si la Cour de cassation apparaît de plus en plus souple en matière de recevabilité de la preuve résultant de systèmes de surveillance instaurés dans l'entreprise, elle n'autorise toutefois pas tout.

Elle reste en effet stricte s'agissant de **l'équilibre nécessaire entre les impératifs de surveillance des salariés** par l'employeur et le droit de tout personne au **respect de ses libertés individuelles**.

Dans une affaire du 23 juin 2021, la Cour de cassation a ainsi **condamné un employeur** au versement de dommages et intérêts pour **licenciement abusif à un salarié** qui avait été licencié grâce à des **preuves issues d'un système de vidéosurveillance** dont il avait été pourtant **préalablement informé** (*Cass. Soc. 23 juin 2021, n°19-13856*).

Dans cette décision, la Cour de cassation a en effet considéré que le système de vidéosurveillance permanent installé dans l'entreprise était attentatoire à la vie personnelle du salarié et non proportionné au but recherché par l'employeur de sécurité des personnes et des biens, dès lors que la caméra était installée dans la cuisine d'un restaurant au sein de laquelle le salarié travaillait seul.

Cet arrêt nous démontre qu'en matière de surveillance du salarié par l'employeur, tout reste une **question d'équilibre** entre le respect de la vie personnelle du salarié et l'intérêt légitime de l'entreprise.

[1] A noter : en matière de vidéosurveillance, les salariés et représentants du personnel doivent être informés de l'existence des caméras, mais aussi de l'ensemble des finalités du dispositif avec la précision expresse qu'elles pourront permettre de contrôler l'activité professionnelle. Certaines formalités spécifiques que nous n'abordons pas ici, doivent en outre être accomplies lorsque les lieux filmés sont ouverts au public.