

Dernière mise à jour le 04 février 2020

La consultation du CSE est obligatoire avant la mise en place d'un dispositif de contrôle des salariés

La Cour de Cassation précise que la consultation du CSE est obligatoire avant la mise en place d'un dispositif de contrôle des salariés même si le contrôle n'est pas l'objectif premier du dispositif.

Sommaire

- Consultation du CSE sur les dispositifs de contrôle
- Références

Consultation du CSE sur les dispositifs de contrôle

Le Code du Travail prévoit que « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ». Aucun dispositif de surveillance des salariés ne peut donc être valablement mis en place s'il n'est pas justifié par la nature des tâches à accomplir et proportionné au but recherché.

Le CSE (comité social économique) doit être informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés. Exemples : vidéosurveillance, géolocalisation, etc...

La Cour de Cassation va plus loin que le Code du Travail et considère que l'employeur doit informer et consulter le CSE sur un dispositif permettant un contrôle des salariés, **même si ce contrôle n'en est pas la finalité première et exclusive.**

En l'espèce, l'employeur avait bien saisi les représentants du personnel, mais il ne leur avait donné que des informations générales et aucune sur le contrôle des salariés auquel il entendait se livrer. En d'autres termes, l'information-consultation doit précisément porter sur le contrôle de l'activité des salariés que permet le dispositif en cause. D'autre part, l'employeur n'ayant pas informé et consulté les représentants du personnel sur l'utilisation du dispositif comme outil de contrôle des salariés, il ne pouvait pas s'en servir pour prouver la faute grave qu'il reprochait au salarié. En d'autres termes, il s'agit là d'un moyen de preuve illicite. Faute de preuve licite de la faute grave, le licenciement peut donc être jugé sans cause réelle et sérieuse.

Rappel : Le défaut de consultation du CSE fait également encourir à l'employeur un risque de condamnation au pénal pour délit d'entrave.

Références

Cass. Soc., 11 décembre 2019, n° 18-11.792

Code du Travail : articles L 1121-1 et L 2312-38

<https://www.legisocial.fr/dossiers-premium/attributions-fonctionnement-comite-social-economique-cse.html> »