

Dernière mise à jour le 22 mai 2024

# Contrôle et surveillance des salariés : le dispositif doit faire l'objet d'une information des salariés et du CSE

Si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel durant le temps de travail, le dispositif ne peut être mis en œuvre s'il n'a pas fait l'objet préalablement à son introduction d'une information des salariés et du CSE.

## Sommaire

- Contexte de l'affaire

## Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé, en qualité de conducteur de travaux, le 3 novembre 2003.

Contestant son licenciement, prononcé pour faute grave le 20 janvier 2017, le salarié saisit la juridiction prud'homale.

Il estime que le système de vidéosurveillance, utilisé par l'employeur à l'appui des griefs qu'il invoquait envers son salarié ne pouvait être retenu.

Le salarié demandait ainsi que son licenciement soit considéré sans cause réelle et sérieuse.

La cour d'appel de Grenoble, par arrêt du 17 mars 2022, donne raison au salarié, mais l'employeur décide de se pourvoir en cassation.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel, et rejette le pourvoi formé par l'entreprise, indiquant à cette occasion que :

Il résulte des articles L. 1222-4 et L. 2312-38 du code du travail que ;

- Si l'employeur a le droit de **contrôler et de surveiller** l'activité de son personnel durant le temps de travail ;
- Il ne peut mettre en œuvre un **dispositif de contrôle** qui n'a pas fait l'objet préalablement à son introduction d'une information des salariés et du CSE.

Extrait de l'arrêt :

Réponse de la Cour

5. D'abord, il résulte des articles L. 1222-4 et L. 2312-38 du code du travail que si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel durant le temps de travail, il ne peut mettre en œuvre un dispositif de contrôle qui n'a pas fait l'objet préalablement à son introduction d'une information des salariés et du comité social et économique.
6. Ensuite, il appartient à la partie qui produit une preuve illicite de soutenir, en substance, que son irrecevabilité porterait atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble.

7. La cour d'appel, appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a constaté que le système de vidéosurveillance installé dans le hangar de l'entreprise, destiné selon la déclaration faite auprès de la CNIL le 15 novembre 2016 à la protection des biens et l'identification des auteurs de vols et dégradations, permettait également de contrôler et de surveiller l'activité des salariés pénétrant dans cette zone pendant l'exécution de leur travail, s'agissant d'une zone permettant l'accès des salariés au matériel et aux véhicules de l'entreprise, de sorte que l'employeur avait l'obligation d'informer les salariés de la mise en place de ce dispositif.
8. De ces constatations et énonciations, la cour d'appel, qui n'était pas tenue de procéder aux recherches invoquées par les troisième et quatrième branches, lesquelles ne lui étaient pas demandées, a pu déduire que le moyen de preuve tiré des enregistrements provenant du dispositif de vidéosurveillance, avait été obtenu de manière illicite, faute d'information préalable des salariés et était dès lors irrecevable.
9. Le moyen n'est donc pas fondé.

Sur le second moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

10. L'employeur fait le même grief à l'arrêt, alors « qu'en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation, qui ne manquera pas d'intervenir du chef du premier moyen emportera, par voie de conséquence, la censure de l'arrêt en qu'il a dit que le licenciement notifié par la société (...) au salarié le 20 janvier 2017 était sans cause réelle et sérieuse et l'a condamnée à lui payer les sommes de 12 498,75 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre les congés payés afférents, de 50 757,17 euros au titre de l'indemnité de licenciement et de 40 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. »

Réponse de la Cour

11. Le rejet du premier moyen rend sans portée la première branche du second.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

**Cour de cassation du 06 décembre 2023, pourvoi n°22-16455**

Le présent arrêt de la Cour de cassation nous permet de rappeler quelques précédents arrêts abordés sur notre site, et portant sur une vidéo-surveillance mise en place par un employeur.

Thématiques	Références
Licenciement prouvé par un enregistrement vidéo sans connaissance de ce système de surveillance	<p><a href="#">Cour de cassation du 11 décembre 2019, pourvoi n°17-24179</a>                      Lire aussi : <a href="#">Licenciement prouvé par un enregistrement vidéo sans connaissance de ce système de surveillance</a>  <b>Jurisprudence</b></p> <p>Doit être déclaré sans cause réelle et sérieuse, le licenciement d'un salarié pour des faits prouvés par un enregistrement vidéo, alors que ce système de surveillance n'a pas été porté à la connaissance des salariés de l'entreprise.</p>
Quand un système de vidéo-surveillance permet de justifier le licenciement pour vol d'un salarié	<p><a href="#">Cour de cassation du 18 novembre 2020, pourvoi n°19-15099</a>                      Lire aussi : <a href="#">Quand un système de vidéo-surveillance permet de justifier le licenciement pour vol d'un salarié</a>  <b>Jurisprudence</b></p> <p>Un système de vidéo-surveillance avait été installé pour assurer la sécurité du magasin, et ne contrôlait pas les activités des salariés, les enregistrements pouvaient être produits pour justifier le licenciement pour vol d'un salarié.</p>
Ne peuvent être utilisés comme preuve des enregistrements vidéo si les salariés ne sont pas au courant de cette surveillance	<p><a href="#">Cour de cassation du 22 septembre 2021, pourvoi n°20-10843</a>                      Lire aussi : <a href="#">Ne peuvent être utilisés comme preuve des enregistrements vidéo si les salariés ne sont pas au courant de cette surveillance</a>  <b>Jurisprudence</b></p> <p>Si l'employeur peut surveiller l'activité des salariés pendant le temps de travail, il n'est pas autorisé à utiliser comme preuve les enregistrements de vidéo-surveillance dont les intéressés n'ont pas été préalablement informés de l'existence.</p>