

Fiche outils n° 17 : Surveillance au travail les droits et recours des salarié-e-s, les obligations des employeurs

12 octobre 2015



Union syndicale
Solidaires

Outils
à l'usage des salariés
et de leurs représentants

Santé au travail Conditions de travail

n° **17**
octobre 2015

Surveillance au travail les droits et recours des salarié-e-s, les obligations des employeurs

L'usage du numérique prend une place grandissante dans les relations de travail. De plus en plus d'entreprises et d'administrations utilisent et multiplient les dispositifs de surveillance des salariés : géo-localisation, vidéo-surveillances, contrôle des horaires, des messageries électroniques, écoutes et enregistrement des appels téléphoniques. « Il est 10H02 et vous n'êtes pas à votre poste de travail », « vous avez passé trop de temps avec ce client », vidéos tournées à l'insu des caissières par des caméras dissimulées, il s'agit là de nombreuses pratiques contraires au droit du travail. Alors qu'est-ce qui est autorisé ? Quels sont les droits et obligations des employeurs, et quels sont ceux des salarié-e-s ?

L'objet de cette fiche est de faire un point sur les règles applicables en la matière, en tenant compte des évolutions jurisprudentielles ainsi que des positions de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) qui a édicté un certain nombre de normes et de règles concernant le contrôle des horaires, la vidéo-surveillance, la géo-localisation, l'utilisation des outils informatiques.

La première partie de la fiche rappelle les obligations des employeurs vis-à-vis des salariés, des représentants du personnel et de la CNIL.

La deuxième partie fait un point sur chacun des systèmes de contrôles et de surveillance : accès aux locaux et contrôle des horaires, vidéo-surveillance, géo-localisation, utilisation des téléphones professionnels et des outils informatiques.



Quels sont les droits et obligations des employeurs ?

L'employeur dispose de prérogatives certaines dans l'organisation du travail : il a un pouvoir de direction et à ce titre, il peut contrôler et surveiller l'activité des salarié-e-s pendant leur temps de travail.

Toutefois la surveillance mise en place doit être justifiée par la tâche, et proportionnée au but recherché, comme le précise l'article L.1121-1 du code du travail : « Mal ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne soient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

De plus, elle ne peut se faire à l'insu des salariés (décret n° 2012-2142), ni empiéter sur leurs libertés individuelles et leur vie privée. C'est sur ces points que les personnels et leurs représentants doivent exercer la plus grande vigilance car effectivement, des employeurs, tellement obsédés par la rentabilité, ne vont pas hésiter à franchir la frontière interdite.

- Informer les salariés :
C'est un passage obligé en application de l'article L.1222-4 du code du travail : « Aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'ait pas été porté préalablement à sa connaissance ».

Les modalités d'information des salarié-e-s ne sont pas définies par les textes : cela peut se faire par une lettre

Outils pour l'indépendance - Édité par la Commission Santé au Travail de Solidaires - N°17 - Page 1

L'usage du numérique prend une place grandissante dans les relations de travail. De plus en plus d'entreprises et d'administrations utilisent et multiplient les dispositifs de surveillance des salariés : géo localisation, vidéo-surveillances, contrôle des horaires, des messageries électroniques, écoutes et enregistrement des appels téléphoniques.

« Il est 10H02 et vous n'êtes pas à votre poste de travail », « vous avez passé trop de temps avec ce client », vidéos tournées à l'insu des caissières par des caméras dissimulées, il s'agit là de nombreuses pratiques contraires au droit du travail.

Alors qu'est-ce qui est autorisé ? Quels sont les droits et obligations des employeurs, et quels sont ceux des salarié-e-s ?

L'objet de cette fiche est de faire un point sur les règles applicables en la matière, en tenant compte des évolutions jurisprudentielles ainsi que des positions de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) qui a édicté un certain nombre de normes et de règles concernant le contrôle des

horaires, la vidéosurveillance, la géo localisation, l'utilisation des outils informatiques...

La première partie de la fiche rappelle les obligations des employeurs vis-à-vis des salariés, des représentants du personnel et de la CNIL.

La deuxième partie fait un point sur chacun des systèmes de contrôles et de surveillance : accès aux locaux et contrôle des horaires, vidéo surveillance, géo localisation, utilisation des téléphones professionnels et des outils informatiques.



n°
17
octobre 2015

Surveillance au travail les droits et recours des salarié-e-s, les obligations des employeurs

L'usage du numérique prend une place grandissante dans les relations de travail. De plus en plus d'entreprises et d'administrations utilisent et multiplient les dispositifs de surveillance des salariés: géo localisation, vidéo-surveillances, contrôle des horaires, des messageries électroniques, écoutes et enregistrement des appels téléphoniques. « Il est 10H02 et vous n'êtes pas à votre poste de travail », « vous avez passé trop de temps avec ce client », vidéos tournées à l'insu des caissières par des caméras dissimulées, il s'agit là de nombreuses pratiques contraires au droit du travail.

Alors qu'est-ce qui est autorisé ? Quels sont les droits et obligations des employeurs, et quels sont ceux des salarié-e-s ?

L'objet de cette fiche est de faire un point sur les règles applicables en la matière, en tenant compte des évolutions jurisprudentielles ainsi que des positions de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) qui a édicté un certain nombre de normes et de règles concernant le contrôle des horaires, la vidéosurveillance, la géo localisation, l'utilisation des outils informatiques...

La première partie de la fiche rappelle les obligations des employeurs vis-à-vis des salariés, des représentants du personnel et de la CNIL.

La deuxième partie fait un point sur chacun des systèmes de contrôles et de surveillance : accès aux locaux et contrôle des horaires, vidéo surveillance, géo localisation, utilisation des téléphones professionnels et des outils informatiques.



Quels sont les droits et obligations des employeurs ?

L'employeur dispose de prérogatives certaines dans l'organisation du travail : il a un pouvoir de direction et à ce titre, il peut contrôler et surveiller l'activité des salarié-e-s pendant leur temps de travail.

Toutefois la surveillance mise en place doit être justifiée par la tâche, et proportionnée au but recherché, comme le précise l'article L 1121-1 du code du travail : « *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* ».

De plus, elle ne peut se faire à l'insu des salariés (Cass. soc. 10 janvier 2012, n°10-23482), ni empiéter sur leurs libertés individuelles et

leur vie privée. C'est sur ces points que les personnels et leurs représentants doivent exercer la plus grande vigilance car effectivement, des employeurs, tellement obnubilés par la rentabilité, ne vont pas hésiter à franchir la frontière interdite.

- Informer les salariés

C'est un passage obligé en application de l'article L 1222-4 du code du travail : « *Aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance.* »

Les modalités d'information des salarié-e-s ne sont pas définies par les textes : cela peut se faire par une lettre

- Emplacement : inFORMER LES SALARIÉ-ES > Connaître vos droits > Les fiches Conditions de travail >
- Adresse de cet article :
<https://solidaires.org/Fiche-outils-no-17-Surveillance-au-travail-les-droits-et-recours-des-salarie-e>