

LA SURVEILLANCE ET LES FORMALITES A ACCOMPLIR

Les salariés ne doivent pas être surveillés à leur insu.

L'employeur qui envisage de mettre en oeuvre sur les lieux de travail des moyens et techniques lui permettant de contrôler l'activité des salariés pendant le temps de travail doit préalablement consulter le CE et en informer les salariés (C. trav., art. L. 2323-32).

Si ces deux obligations ne sont pas respectées, les preuves obtenues à l'aide du dispositif de surveillance seront inutilisables contre le salarié pour justifier une sanction disciplinaire ou un licenciement (Cass. soc., 22 mai 1995).

L'obligation de consulter le CE ne s'applique qu'à la surveillance des salariés sur le lieu de travail. L'employeur est libre de surveiller des locaux de l'entreprise dans lequel aucun salarié ne travaille (Cass. soc., 31 janv. 2001).

Les modes de surveillance sont divers :

- vidéosurveillance,
- autocommutateurs téléphoniques (enregistrement des numéros composés),
- écoute des conversations téléphoniques,
- badges électroniques (contrôle des entrées et sorties),
- recours à une société de surveillance, etc.

À noter que la vérification de factures de téléphone fournies par France Télécom ne constitue pas un moyen de surveillance et ne nécessite aucune consultation du CE (Cass. soc., 15 mai 2001).

LE DÉROULEMENT DE LA CONSULTATION DU CE

L'employeur doit consulter le CE avant de prendre sa décision et, a fortiori, avant de mettre en place le dispositif de surveillance. Même si le code du travail ne le précise pas, il semble logique que la consultation se déroule avant que les salariés ne soient informés.

En revanche, il n'existe pas de liste des informations devant être transmises au CE. Parmi les informations habituellement fournies, on peut citer :

- la nature du dispositif de surveillance et des

informations recueillies ;

- les salariés ou les personnes externes à l'entreprise ayant accès aux informations ;
- les conditions de stockage et de conservation des informations ;
- les modalités d'information des salariés (affichage, information individuelle, etc.).

Selon les principes généraux applicables en matière de consultation, ces informations doivent être précises et écrites.

Le CE doit disposer d'un délai d'examen suffisant (C. trav., art. L. 2323-2). Il devra particulièrement prêter attention :

- au respect par l'employeur des formalités administratives (déclaration à la CNIL, autorisation préfectorale) ;
- à la pertinence et la proportionnalité entre les moyens techniques utilisés et le but recherché par l'employeur ;
- au respect de la vie privée des salariés.

À l'issue de la consultation, le CE rend un avis. Un avis négatif n'empêche pas l'employeur d'appliquer sa décision.

MOYENS D'ACTION DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Le fait de ne pas consulter le CE ou de ne pas lui fournir les informations nécessaires peut constituer un délit d'entrave.

Sur le plan civil, la jurisprudence de la Cour de cassation laisse à penser que le CE pourrait demander, même en référé, au tribunal de grande instance de suspendre la décision de l'employeur tant qu'il n'y a pas eu consultation régulière (Cass. soc., 28 nov. 2000).

En outre, le CE qui estime que le dispositif de surveillance porte atteinte de manière injustifiée à la vie privée des salariés peut se rapprocher des délégués du personnel pour leur demander de faire jouer leur droit d'alerte. Cette procédure d'alerte permet aux DP de demander à l'employeur de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à la situation, voire de saisir en référé le conseil de prud'hommes (C. trav., art. L. 2313-2).

LE CE ET LA CYBERSURVEILLANCE DES SALARIÉS

Un réseau informatique n'est pas en soi un dispositif de surveillance. L'installation d'un réseau informatique répond à un besoin professionnel et n'a pas en soi pour finalité de contrôler les salariés.

Cependant, les techniques utilisées sont telles qu'elles permettent de suivre assez finement l'activité du salarié (heures de connexion et de déconnexion au réseau, contenu du disque dur, utilisation de la messagerie et d'Internet, etc). Il peut s'agir d'un contrôle a posteriori des données de connexion à Internet ou d'une mesure des fréquences et de la taille des fichiers transmis en pièce-jointe à un e-mail à partir de la messagerie professionnelle.

Préalablement à la mise en place d'un réseau, l'employeur doit-il consulter le CE et informer les salariés ? Dans une décision du 18 juillet 2000, la Cour de cassation a admis que le fait pour une banque de mettre en place un système d'exploitation intégrant un mode de traçage permettant d'identifier les consultants de comptes ne constituait pas un mode de surveillance (Cass. soc., 18 juill. 2000). Cette décision est à prendre avec réserves et sa portée doit être limitée au secteur bancaire.

L'installation d'un réseau peut donner lieu à une consultation du CE au titre des nouvelles technologies.

LES CHARTES D'UTILISATION D'INTERNET

De plus en plus d'entreprises se dotent de chartes réglementant, dans des conditions assez strictes, les conditions d'utilisation d'Internet et de la messagerie électronique. Ces chartes peuvent, par exemple, prévoir un dispositif de filtrage de sites non autorisés (pornographie, pédophilie, racisme, etc.), l'interdiction de télécharger des logiciels, de se connecter sur un forum ou un chat, d'accéder à une boîte aux lettres électronique personnelle (risque de virus), etc.

Dans la mesure où ces chartes tendent à mettre en place un dispositif de surveillance de l'activité des salariés, leur adoption doit faire l'objet d'une consultation préalable du CE. Dans un souci de transparence, la CNIL recommande d'ailleurs aux employeurs d'associer

au maximum les représentants du personnel (CE, DP et syndicats) à leur élaboration.

Les chartes internet sont parfois annexées aux règlements intérieurs de l'entreprise. À ce titre, l'employeur peut être tenu de consulter le CE.

E-MAIL DU SALARIÉ

Les E-mail personnels émis ou reçus par le salarié au moyen de son ordinateur professionnel sont protégés par le secret des correspondances privées.

En conséquence, l'employeur ne peut en prendre connaissance, même s'il avait interdit un usage non professionnel de l'ordinateur (Cass. soc., 2 oct. 2001).

RECOMMANDATIONS DE LA CNIL

Dans un rapport du 5 mars 2002 sur la cybersurveillance des salariés sur le lieu de travail, la CNIL recommande diverses mesures tendant à associer les représentants du personnel au suivi de la cybersurveillance des salariés :

- élaboration d'un bilan « informatique et libertés » présenté à l'occasion de la discussion sur le bilan social soumis au CE ;
- désignation d'un « délégué à la protection des données » en concertation entre l'employeur et les représentants du personnel, dont il serait l'interlocuteur.

Industries chimiques

Industrie pharmaceutique

Caoutchouc

Plasturgie

Verre et métiers du Verre

Instruments à Ecrire

Pharmacie d'Officine

Répartition pharmaceutique

UNION

Industries du textile



Militant et plus

**Syndicat National
des Cadres des
Industries
chimiques et
parties similaires
(S. N. C. C.)**

Escalier A
2ème étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97
EMail : secretariat.sncc@wanadoo.fr
president.sncc@wanadoo.fr

Pour plus d'informations :
Web : www.sncc-cfecgc.org

Imprimé par nos soins

Les Fiches Techniques

La Surveillance des Salariés

48

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S. N. C. C.)**



Militant et plus