

Contrôle et surveillance des salariés – Surveillance par l'employeur ou un service interne de contrôle

Le simple contrôle de l'activité d'un salarié par l'employeur ou par un service interne à l'entreprise chargé de cette mission ne constitue pas, même en l'absence d'information et de consultation préalable du comité d'entreprise, un mode de preuve illicite.

(Cass. Soc. 7/7/2012 - n°11-14-241 – Tapsent c/Sté Selecta)

Commentaire

Le législateur a posé plusieurs règles visant à encadrer les modes de contrôle de l'activité des salariés que l'employeur entend mettre en œuvre et à en assurer la transparence.

L'employeur a ainsi l'obligation d'informer préalablement les salariés de tout dispositif permettant de collecter des informations les concernant personnellement (art. L.1222-4 du code du travail). Il doit par ailleurs informer et consulter le comité d'entreprise avant toute décision tendant à la mise en place de moyens ou de techniques de contrôle de l'activité du personnel (art. L.2323-32 alinéa 3 du code du travail).

Toutefois, il a été jugé que la simple surveillance d'un salarié faite sur les lieux du travail par son supérieur hiérarchique ne constitue pas en soi un mode de preuve illicite, même en l'absence d'information préalable de l'intéressé (Cass. Soc. 3/5/07 - n°05-44-612).

En l'espèce, la Cour de Cassation précise que le simple contrôle de l'activité d'un salarié par l'employeur ou par un service interne à l'entreprise chargé de cette mission ne constitue pas, même en l'absence d'information et de consultation préalable du comité d'entreprise, un mode de preuve illicite.

La solution est limitée au contrôle exercé par l'employeur lui-même ou un salarié habilité (supérieur hiérarchique ou, comme dans le présent arrêt, membre d'un service interne chargé de cette mission). Est en revanche illicite la preuve de vols et dégradations tirée d'un rapport émanant d'une société de surveillance extérieure à l'entreprise qui avait été chargée par l'employeur de contrôler des salariés à leur insu (Cass. Soc. 15/5/01 - n°99-42-219).

Harcèlement moral – Pressions exercées pour obtenir la rupture du contrat de travail

A caractérisé l'existence d'un harcèlement moral la cour d'appel ayant constaté que le salarié avait fait l'objet d'un déclassement professionnel au profit de son subordonné, lequel l'avait remplacé dans son poste de chef des ventes, que plusieurs membres du service commercial avaient attesté du harcèlement dont il était l'objet et qui, en le discréditant, l'empêchait d'exercer sereinement ses fonctions, et que des propos agressifs et humiliants avaient été tenus le concernant lors d'une réunion en présence du PDG et d'autres collaborateurs. Les carences du salarié invoquées, à les supposer réelles, ne pouvaient justifier de telles pressions exercées sur l'intéressé pour le conduire à démissionner.

(Cass. Soc. 11/7/12 - n°11-19-971 – Sté Midi auto 5 6 c/Prieto)

Commentaire

La Cour de Cassation précise que les éventuelles carences professionnels du salarié ne sauraient justifier les pressions exercées sur le salarié afin de le conduire à démissionner.

En présence de fautes ou d'une insuffisance professionnelle du salarié, c'est à l'employeur, si les faits le justifient, de prendre l'initiative de la rupture et de notifier un licenciement pour motif disciplinaire ou pour insuffisance professionnelle.

Licenciement – Enonciation des motifs – Limites du litige

La lettre de licenciement fixe les limites du litige et c'est au regard des motifs énoncés dans la lettre que s'apprécie le bien fondé du licenciement.

Le licenciement des salaires étant uniquement motivé par la méconnaissance des consignes ou directives données par la société, les juges du fond n'ont pas méconnu le principe de contradiction ni leur office en appréciant la légitimité du licenciement en considération de ce seul motif.

(Cass. Soc. 4/7/12 - n°11-17-469 – Sté Guy Dauphin c/Bleker)

Commentaire

En l'espèce, l'employeur reprochait à ses salariés un ensemble de malversations au moyen de fausses factures établies par ceux-ci. Or, dans la lettre de licenciement, ce motif s'était transformé en méconnaissance par les salariés des consignes et des directives données par l'employeur.

S'appuyant sur les motifs de licenciement énoncées dans la lettre de licenciement et sur la règle selon laquelle la lettre de licenciement fixe les termes et les limites du litige, la Cour d'appel ayant constaté qu'il n'était pas justifié de consignes ou de directives données par l'employeur qui auraient été méconnues par les salariés, en a logiquement déduit que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.