



Contrôle des salariés : des outils utiles, mais encadrés.

Géolocalisation, charte informatique, logiciel de caisse, badgeuse, vidéosurveillance, outils numériques...

Ces dispositifs peuvent aider l'entreprise à sécuriser son activité, prévenir les vols, organiser le travail ou contrôler l'utilisation des outils professionnels.

Mais **leur mise en place doit respecter un cadre précis**. À défaut, les éléments recueillis peuvent être contestés et fragiliser une sanction ou un licenciement.



LES 4 RÈGLES À RESPECTER

JUSTIFIER LE CONTRÔLE

L'entreprise doit pouvoir expliquer pourquoi le dispositif est nécessaire : sécurité, prévention des vols, organisation des interventions, suivi d'un véhicule, encadrement des outils professionnels...

Un contrôle mis en place "au cas où" ou pour surveiller largement les salariés est risqué.

RESTER PROPORTIONNÉ

Le dispositif doit être adapté à l'objectif recherché et ne pas être excessif.

Exemple : la géolocalisation ne doit pas permettre de suivre un salarié hors temps de travail, pendant ses pauses ou dans l'exercice d'un mandat représentatif.

INFORMER LES SALARIÉS AVANT LA MISE EN PLACE

Aucune surveillance clandestine n'est possible.

Les salariés doivent savoir :

- quel outil est utilisé ;
- pourquoi il est utilisé ;
- quelles données sont collectées ;
- qui peut y accéder ;
- combien de temps elles sont conservées.

CONSULTER LE CSE ET RESPECTER LE RGPD

Si l'entreprise dispose d'un CSE, il doit être informé et consulté avant la mise en place d'un dispositif permettant de contrôler l'activité des salariés.

Si des données personnelles sont collectées, l'entreprise doit aussi respecter le RGPD : finalité précise, accès limités, durée de conservation, sécurité des données et inscription au registre des traitements.

TROIS EXEMPLES FRÉQUENTS

CHARTRE INFORMATIQUE



Elle encadre l'usage des outils numériques : ordinateur, internet, messagerie, logiciels, mots de passe, usage personnel toléré ou interdit.

Attention : si elle contient des règles disciplinaires générales et permanentes, elle peut devoir suivre la procédure applicable au règlement intérieur.

GÉOLOCALISATION



Elle peut servir à organiser des tournées, suivre des interventions ou protéger un véhicule.

Mais elle ne doit pas devenir un outil de surveillance permanente. Le salarié doit pouvoir désactiver le dispositif hors temps de travail.

LOGICIEL DE CAISSE



Il sert à gérer les encaissements, mais peut aussi révéler l'activité d'un salarié : annulations, remises, écarts de caisse, ouvertures de tiroir, opérations inhabituelles.

Si ces données peuvent être utilisées pour contrôler ou sanctionner un salarié, celui-ci doit en être informé avant.

LE RISQUE POUR L'EMPLOYEUR

Un dispositif mal encadré peut entraîner :

- une preuve contestée ;
- une sanction disciplinaire fragilisée ;
- un licenciement contesté ;
- un risque prud'homal ou CNIL.

En pratique, l'entreprise peut penser détenir une preuve utile, mais ne pas pouvoir l'exploiter correctement faute d'avoir sécurisé l'outil.



COMMENT NOS ÉQUIPES PEUVENT VOUS ACCOMPAGNER ?

Biz RH vous accompagne pour :



Auditer vos outils de contrôle.



Rédiger ou mettre à jour votre chartre informatique.



Sécuriser la géolocalisation ou le logiciel de caisse.



Préparer l'information des salariés.



Organiser la consultation du CSE.



Vérifier les durées de conservation et les accès aux données.

Le bon réflexe : justifier, proportionner, informer et conserver la preuve des formalités accomplies.