

# La délégation du personnel peut-elle s'opposer à un dispositif de surveillance ?

## Réponse courte

La délégation du personnel dispose de pouvoirs **différenciés** selon la taille de l'entreprise. Pour les entreprises atteignant le seuil de 150 salariés, elle bénéficie d'un véritable droit de **co-décision** sur les installations contrôlant le comportement et les performances des salariés (article L.414-9 du Code du travail) : sans accord, l'employeur ne peut mettre en œuvre le dispositif. Pour les entreprises de **15 à 149 salariés**, la délégation est consultée mais sans droit de veto.

À défaut de délégation, l'employeur informe l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**. Le non-respect de la procédure rend le dispositif illicite, expose à des sanctions pénales (L.261-2 : 8 jours à 1 an et 251 € à 125 000 €) et à l'irrecevabilité des preuves devant le tribunal du travail.

## Définition

La délégation du personnel est l'organe collectif de représentation des salariés, élu dans toute entreprise occupant au moins 15 salariés. Elle est consultée sur les conditions de travail, la santé et la sécurité, et la mise en place de dispositifs techniques affectant le comportement des salariés.

En matière de surveillance, son rôle est régi par les articles L.211-8, L.414-9 et L.423-1 du Code du travail (renvoi par L.261-1 §3) et conditionne la licéité du dispositif.

## Questions fréquentes

### À partir de quel seuil la co-décision s'applique-t-elle ?

À partir de 150 salariés, la consultation devient une co-décision obligatoire (L.414-9). Pour les entreprises de 15 à 149 salariés, la délégation est consultée mais sans droit de veto.

### Comment se déroule la consultation de la délégation ?

Dossier complet préalable (description, finalités, données, durée), réunion formelle avec convocation et débat motivé, vote en cas de co-décision, procès-verbal écrit obligatoire conservé pour preuve.

### La délégation du personnel peut-elle s'opposer à un dispositif de surveillance ?

Oui, pour les entreprises d'au moins 150 salariés, la délégation dispose d'un véritable droit de co-décision (article L.414-9 du Code du travail). Sans accord, l'employeur ne peut mettre en œuvre le dispositif.

### Que faire en cas de blocage avec la délégation ?

L'ITM peut intervenir pour médiation. Mettre en œuvre un dispositif soumis à co-décision sans accord rend le traitement illicite et expose à des sanctions pénales L.261-2 (251 € à 125 000 €).

### Que faire en l'absence de délégation du personnel ?

À défaut de délégation (entreprises de moins de 15 salariés), l'employeur informe l'Inspection du travail et des mines (ITM) par courrier formel avant la mise en place de tout dispositif de surveillance.

### Quel délai d'examen accorder à la délégation ?

Un délai suffisant pour permettre un avis éclairé. La Chambre des salariés (CSL) recommande 15 à 30 jours. La délégation peut se faire assister d'un expert sur frais de l'entreprise.

## Conditions d'exercice

Le seuil de 150 salariés transforme une simple consultation en co-décision : c'est le pivot du régime, à vérifier dès le début du projet de surveillance.

| Condition         | Exigence  |
|-------------------|---|
| ? 150 salariés    | Co-décision obligatoire ( <a href="#">L.414-9</a> ) — l'employeur ne peut passer outre                            |
| 15 à 149 salariés | Information et consultation préalable, sans droit de veto   |
| < 15 salariés     | À défaut de délégation, information à l' <a href="#">ITM</a>  |
| Domaines visés    | Installations contrôlant le comportement et les performances au poste   |
| Renvoi explicite  | <a href="#">L.261-1</a> §3 renvoie à <a href="#">L.211-8</a> , <a href="#">L.414-9</a> et <a href="#">L.423-1</a> |

## Modalités pratiques

La consultation doit être préalable à toute décision définitive, accompagnée d'un dossier complet et tracée par un procès-verbal pouvant être produit en justice.

| Démarche                             | Précision  |
|--------------------------------------|--|
| Dossier préalable                    | Description du dispositif, finalités, données, durée, destinataires        |
| Réunion formelle                     | Convocation, débat motivé, vote lorsqu'il s'agit de co-décision            |
| Procès-verbal                        | Trace écrite obligatoire ; conservé pour preuve                            |
| Délai d'examen                       | Suffisant pour permettre un avis éclairé (CSL recommande 15 à 30 jours)    |
| Recours à expert                     | La délégation peut se faire assister d'un expert sur frais de l'entreprise |
| Médiation <a href="#">ITM</a>        | En cas de blocage, l' <a href="#">ITM</a> peut intervenir                  |
| Information à l' <a href="#">ITM</a> | À défaut de délégation, courrier formel à l'Inspection du travail          |

## Pratiques et recommandations

**Identifier** dès le début du projet le seuil applicable (? 150 ou < 150 salariés) pour déterminer le régime.

**Transmettre** un dossier complet et compréhensible à la délégation, incluant l'AIPD et le projet de notice.

**Documenter** la consultation par un procès-verbal détaillé conservé au dossier du dispositif.

**Privilégier** le dialogue social pour aboutir à un accord, plutôt que la passation en force.

**Saisir** l'ITM pour médiation en cas de blocage prolongé sur un projet de co-décision.

**Réviser** annuellement les dispositifs avec la délégation pour maintenir la conformité.

## Cadre juridique

| Référence                              | Objet  |
|--|--|
| Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail | Surveillance des salariés (loi du 1er août 2018) — renvoi §3 |
| Art. <u>L.261-2</u> du Code du travail | Sanctions pénales  |
| Art. <u>L.211-8</u> du Code du travail | Information du comité mixte d'entreprise                     |
| Art. <u>L.414-9</u> du Code du travail | Co-décision de la délégation (? 150 salariés)                |
| Art. <u>L.423-1</u> du Code du travail | Information préalable des organismes statutaires             |
| Loi modifiée du 1er août 2018          | Protection des données personnelles                          |
| Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)         | Articles 5, 6, 30, 35  |

Mettre en œuvre un dispositif soumis à co-décision sans accord de la délégation rend le traitement illicite et les preuves irrecevables. Les sanctions pénales L.261-2 (8 jours à 1 an + 251 € à 125 000 €) s'ajoutent aux amendes administratives RGPD jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.