

Surveillance en entreprise : jusqu'où peuvent aller les employeurs ?

Ikea France vient d'être condamné à un million d'euros d'amende pour espionnage de ses salariés. Maddyness fait le point sur les droits des entreprises en terme de surveillance de leurs collaborateurs.

Temps de lecture : minute

27 février 2022

Mise à jour et republication d'un article du 15 juin 2021

Un million d'euros d'amende. C'est la peine infligée à Ikea France à l'été 2021, qui était accusée d'avoir illégalement collecté des données personnelles de centaines de ses salariés, sur leurs antécédents judiciaires, leur vie privée et leur patrimoine notamment. Jean-Louis Baillot, l'ancien PDG, écope quant à lui de deux ans de prison avec sursis et de 50 000 euros d'amende. La Halle aux chaussures, Lidl, Canal+... L'entreprise suédoise n'est pas la première à se faire épingler sur la question de la surveillance abusive des employés. En 2019, les accusations de ce genre ont représenté plus de 10% des plaintes reçues par la CNIL (Commission nationale de l'informatique et des libertés). Mais légalement, qu'a le droit de faire un employeur en matière de surveillance de ses salariés ? Maddyness y répond en 7 questions.

Mon employeur a-t-il le droit de surveiller

mes activités sur les réseaux sociaux ?

En principe, tout propos ou comportement tenu hors du temps et du lieu de travail relève de la vie personnelle. Mais attention, *"ils peuvent néanmoins appartenir à la vie professionnelle lorsque le salarié vise l'entreprise, l'employeur, les salariés, les clients ou les partenaires commerciaux"* , précise Elise Fabing, avocate spécialiste en droit du travail et cofondatrice du cabinet Alkemist. *"Dans tous les cas c'est l'abus de la liberté d'expression qui sera sanctionné. Il est caractérisé dès lors que le propos contient des termes injurieux, diffamatoires ou excessifs"* , ou qu'il porte atteinte à l'image de l'entreprise.

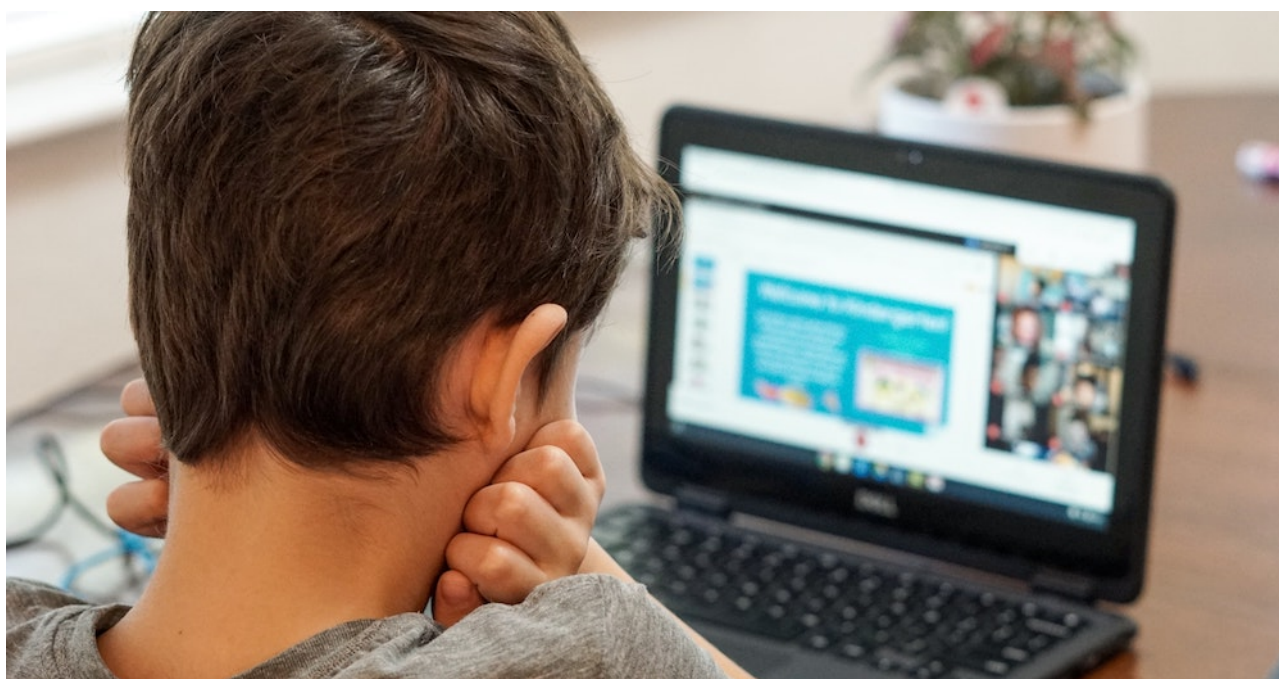
Par exemple, en janvier 2020, deux salariés du Slip Français avaient publié une vidéo sur Instagram dans laquelle ils étaient grimés en noir — une pratique communément appelée "blackface" — et l'un d'entre eux imitaient un singe sur fond de musique jouant Saga Africa. Dans ce cas, l'entreprise a considéré que cela nuisait à l'image de la marque et a donc pu légitimement utiliser ce contenu pour les sanctionner. "Pendant plusieurs années, les juges distinguaient les cas selon les paramètres de confidentialité de votre compte : s'il était public, l'employeur pouvait utiliser les contenus, s'il était privé, ça relevait de la vie privée. Aujourd'hui, ce n'est plus perçu sous ce prisme, mais selon un nouveau critère : l'employeur doit avoir obtenu la preuve de manière loyale - pas de création de faux compte ou utilisation du compte d'un autre salarié - et doit justifier qu'il poursuit un objectif légitime et proportionné comme celui de préserver la confidentialité de ses affaires par exemple" , détaille l'avocate.

Dans le contexte sanitaire actuel,
l'employeur peut-il surveiller ce que je fais en

télétravail ?

"De façon générale aucun dispositif ne doit conduire à une surveillance constante et permanente de l'activité du salarié, estime Elise Fabing. Par ailleurs, le recours massif au télétravail bouleverse les limites déjà très poreuses entre vie privée et vie professionnelle". Ainsi, le CNIL interdit formellement un employeur d'utiliser des *keyloggers*, ces outils qui permettent d'enregistrer à distance toutes les actions accomplies sur un ordinateur. *"De même, le recours à la webcam ou à des appels téléphoniques ne doivent pas conduire à une surveillance excessive"*, ajoute l'avocate.

Le salarié a le droit d'utiliser son ordinateur professionnel pour se rendre sur ses réseaux sociaux, notamment lors de ses temps de pause. *"Mais prudence, une fois de plus, un usage abusif peut être sanctionné"*, prévient-elle. Si la consultation des réseaux se fait au détriment du travail, que les contenus sont inappropriés ou que les connexions portent préjudice à l'entreprise, sur le volume de fichiers téléchargés par exemple, cela peut être sanctionné.



À lire aussi

Télétravail : les droits des salariés quand ils doivent garder des enfants

"En télétravail, comme au bureau, l'employeur peut surveiller ses employés selon trois critères : la proportionnalité, la pertinence et la transparence" , explique Guillaume Roland, avocat associé expert en droit social chez Herald Avocats. "Si l'employeur déploie un système de surveillance, il faut que chaque salarié en télétravail en soit informé. Mais beaucoup de points restent en zone grise : le fait par exemple de savoir à quelle heure est connectée ou pas une personne, ou l'obligation d'activer sa caméra en réunion... La CNIL reste assez réservée sur ces points".

Un employeur a-t-il le droit d'aller examiner les contenus se trouvant dans un bureau, un téléphone ou un ordinateur professionnel ?

"Un employeur a tout à fait le droit d'aller inspecter un bureau, puisque ce mobilier lui appartient, il peut y regarder le contenu, sauf si 'personnel' est explicitement inscrit sur l'un des objets qu'il contient" , explique Guillaume Roland. "Le même principe régit la consultation d'un ordinateur professionnel : si un salarié ne veut pas donner son mot de passe et bloque l'entrée de l'employeur dans la session de l'ordinateur, cela est constitutif d'une faute" . Ainsi, tous les moyens mis à disposition du salarié par l'employeur (ordinateurs, téléphones pros...) sont considérés comme lui appartenant, il peut donc les contrôler sans en informer le salarié. "Mais il n'a pas le droit d'aller regarder le contenu d'un téléphone personnel" , précise l'avocat. Concernant les téléphones professionnels, Elise Fabing avertit : "Gardez en tête qu'à tout moment votre téléphone portable peut vous être retiré, attention donc aux applications que vous y installez et aux échanges non professionnels".

Qu'en est-il des messageries professionnelles et plateformes comme Slack ?

"Tous les mails présents sur une boîte mail professionnelle appartiennent à l'employeur, poursuit Guillaume Roland. Il peut donc y avoir accès et les consulter, sauf si, encore une fois, l'objet des mails contient explicitement la mention 'personnel' ou 'privé' ".

En ce qui concerne les messageries instantanées, *"l'employeur ne peut pas consulter les applications installées sur votre téléphone professionnel lorsqu'elles sont utilisées exclusivement à titre privé"* , précise Elise Fabing. Pour les messageries professionnelles, comme Slack, l'employeur a le droit de consulter et contrôler les conversations qui y sont tenues sauf si, une fois de plus, l'objet revêt une mention explicite 'personnel' .

"Il reste une question en suspens, sur laquelle la jurisprudence n'a pas encore pris position : le cas d'une messagerie utilisée à la fois à titre privé et professionnel, ajoute Elise Fabing. Une partie de la doctrine considère que l'employeur aurait la possibilité de contrôler les messageries mixtes"

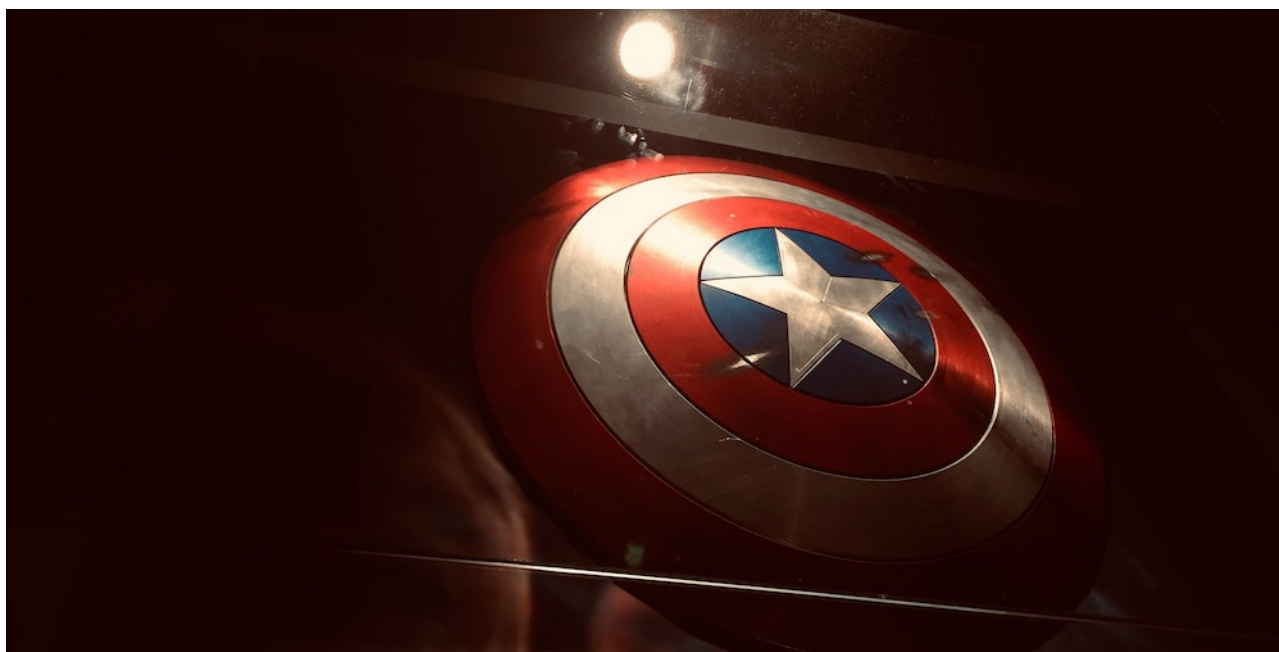
Un employeur peut-il utiliser les systèmes de badges pour surveiller les allées et venues de ses salariés ?

"Comme pour tout dispositif de contrôle, l'employeur doit suivre un process précis pour mettre en place un système de badges : informer ses salariés, informer le CSE (Comité social et économique) et respecter le RGPD (Règlement général sur la protection des données)" , répond Elise Fabing. Les salariés doivent, dans ce cadre, être informés de l'existence du dispositif, de l'identité du responsable de traitement, des finalités poursuivies, de la base légale du dispositif, de la durée de conservation

des données, de leur droit d'opposition pour motif légitime et de la possibilité d'introduire une réclamation auprès de la CNIL. *"Les objectifs considérés comme acceptables pour l'usage de badges électroniques ou de carte à puce magnétique sont la gestion de horaires variables et des temps de présence, mais ils ne peuvent être utilisés pour les cadres aux forfaits jours"* , ajoute-t-elle.

Une entreprise a-t-elle le droit de filmer ses salariés sur leur lieu de travail ?

"Un employeur a le droit de missionner quelqu'un pour surveiller quelqu'un d'autre, c'est un dérivé de notre économie qui, historiquement, est industrielle, et où les contremaitres surveillent les travailleurs, explique Guillaume Roland. Mais aujourd'hui, une caméra qui serait toute la journée pointée sur des salariés n'est pas considérée comme un moyen légal car il s'agit d'une surveillance constante, qui ne répond ni au principe de pertinence, ni à celui de proportionnalité" .



À lire aussi

11 manières de protéger son entreprise face aux cyberattaques

"La caméra sur le lieu de travail est autorisée si elle est installée dans un but légitime" , reprend Elise Fabing. Il faut que l'installation soit déclarée à la CNIL, et elle ne doit pas être utilisée pour surveiller de façon intensive les salariés, mais pour répondre à des besoins de sécurité des lieux, des biens et des personnes. Il peut donc être légitime de positionner une caméra prêt d'une caisse, aux entrées et sorties de bâtiments, prêt des issues de secours, des voies de circulation, des lieux de stockage de marchandises, mais pas focalisée sur les employés... Et surtout, je l'ai déjà vu dans ma carrière, il est complètement illégal de mettre des caméras dans les zones de pause, de repos, les locaux syndicaux et dans les toilettes d'une entreprise" .

Une fois de plus, le salarié doit être informé de la présence de la caméra, de la durée de conservation des images, du nom du délégué à la protection des données et de son droit de réclamation auprès de la CNIL.

Si un salarié se sent illégalement espionné, quels leviers peut-il activer pour rétorquer ?

"Un salarié peut évidemment se plaindre et demander des dommages et intérêts s'il se sent abusivement surveillé, ou même espionné" , insiste Guillaume Roland. Pour ce faire, plusieurs moyens existent :

- Prévenir l'Inspection du Travail : *"c'est le meilleur allié du salarié" , explique l'avocat, "mais ils ne sont pas très nombreux et il faut gérer une pénurie d'inspecteurs".*
- Alerter la CNIL : *"c'est un recours fort sur la gestion des données, et elle peut faire condamner l'employeur d'un salarié, notamment par des amendes" , précise l'avocat.*
- Faire des alertes professionnelles, notamment auprès des représentants du personnel ou du CSE. Ces derniers peuvent faire remonter ce problème aux employeurs, leur demander les moyens utilisés et consulter un expert en nouvelles technologies pour dresser

un rapport, pris en charge à 80% par l'employeur et à 20% par le CSE.

- Les référents harcèlements et les data protection officer peuvent également servir de relai à la plainte d'un salarié.



Dopez votre croissance
avec la newsletter **Maddytips**

Des articles de **conseils pratiques**, des **retours d'expérience**, des **interviews vidéo et audio** d'entrepreneur·euse·s et d'expert·e·s

S'inscrire

Article écrit par Heloïse Pons