



La surveillance des salariés est-elle légale ?

Conseils pratiques publié le **17/06/2019**, vu **2134 fois**, Auteur : [Investipole](#)

Les moyens de surveillance des salariés sont nombreux. Mais sont-ils tous licites au regard du droit du travail et du respect de la vie privée ? Nous faisons le point.

De nos jours, il n'est pas rare que des entreprises aient recours à différents procédés de surveillance des salariés, pour des motifs divers : prévention contre le vol en entreprise, contrôle du temps de travail, sécurité, etc. Cependant, l'utilisation de telles méthodes est strictement encadrée, pour ne pas porter atteinte aux libertés individuelles des collaborateurs. Par ailleurs, le code du travail stipule qu'un employeur peut recourir à un procédé de surveillance à condition que l'atteinte portée aux droits et aux libertés individuelles et collectives soit justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché. Explications.

La surveillance informatique

L'employeur est autorisé à accéder au matériel informatique mis à disposition des salariés et à consulter les fichiers présents sur l'ordinateur, à condition que ceux-ci soient strictement professionnels, et non-identifiés comme « personnels » par le salarié. L'employeur a également accès aux boîtes mails professionnelles de ses salariés, mais ne peut consulter les e-mails identifiés comme « personnels ». De la même manière, il n'est pas autorisé à consulter les messages électroniques envoyés depuis l'adresse personnelle d'un employé, y compris si ceux-ci ont été envoyés depuis son poste de travail. Pour ce qui est des connexions à internet, l'employeur est autorisé à les consulter, celles-ci étant présumées professionnelles. En général, chaque entreprise possède une charte information qui précise les règles applicables en la matière et les tolérances de l'entreprise.

La surveillance téléphonique

L'employeur est autorisé à relever la durée et l'origine des appels passés à partir des téléphones fixes de chaque poste de travail, dans le but de limiter, voire sanctionner, les abus. Il est également libre de consulter les SMS reçus sur le téléphone mobile professionnel d'un salarié, à condition que ceux-ci n'aient pas été identifiés comme « personnels » par le salarié.

La consultation des documents

Tout document se trouvant dans les armoires, les tiroirs, ou dans le bureau des salariés est présumé avoir un caractère professionnel. Par conséquent, l'employeur est libre de les consulter. Toutefois, il n'est pas autorisé à consulter tout document identifié comme personnel, ni même les documents se trouvant dans une armoire ou un tiroir fermé à clé.

La vidéo-surveillance

Avant la mise en place d'un dispositif de vidéo-surveillance, l'employeur est dans l'obligation d'informer les salariés de ce procédé, par tout moyen. Si le salarié n'a pas été informé de la présence d'un système de vidéosurveillance, aucune image ne pourra être exploitée contre lui pour fonder une décision de licenciement, y compris dans le cadre d'un vol. L'employeur devra également consulter les représentants du personnel pour les en informer.

Par ailleurs, sachez que la vidéo-surveillance continue des employés sur leur lieu de travail est considérée comme abusive. Par conséquent, elle ne peut être générale et permanente. Il est également interdit de mettre en place un système de vidéo-surveillance dans les locaux réservés au personnel comme une salle de repos ou de restauration, des toilettes ou des vestiaires. Enfin, l'employeur n'est pas autorisé à conserver les images enregistrées pendant plus d'un mois.

La géolocalisation

L'employeur peut mettre en place un dispositif de géolocalisation des véhicules utilisés par les salariés, sous certaines conditions. Premièrement, il doit obligatoirement informer, par tout moyen, les salariés concernés de la mise en place d'un tel procédé. Il devra ensuite consulter les représentants du personnel. Enfin, le dispositif de géolocalisation ne peut être mis en place que si son utilisation est justifiée par la nature des tâches à accomplir, et proportionnée au but recherché. (Article L 1121-1 du Code du Travail). A noter que la géolocalisation est interdite pour les employés libres d'organiser leur travail.

La filature

La filature d'un salarié est légale, et peut être confiée à un professionnel de l'enquête ([en savoir plus](#)). Cependant elle doit être effectuée sous certaines conditions. Premièrement, les moyens mis en œuvre doivent être proportionnés au but recherché, et la vie privée du salarié doit être respectée. Ainsi, il est par exemple interdit de photographier la cible ailleurs que dans un lieu public. Aussi, les filatures ne peuvent avoir lieu que pendant les horaires de travail du salarié. En effet, ce dernier n'a aucun compte à rendre quant aux activités qu'il exerce en dehors de ses heures de travail, dans le cadre de sa vie privée. Enfin, le salarié doit impérativement être averti au préalable des moyens susceptibles d'être mis en place pour le surveiller. Si l'une de ces conditions n'est pas respectée, alors le rapport d'enquête effectué par un détective privé ne pourra être reçu en justice.

Pour plus de renseignements concernant l'intervention d'un professionnel de l'enquête dans le cadre de la surveillance d'un salarié, rendez-vous sur [Investipole](#).