

## Respecter les règles en matière de contrôle et de surveillance

**QUELLES OBLIGATIONS ?**

Le contrôle et la surveillance des salariés sont encadrés par la réglementation principalement issue du Code du travail et du RGPD. Ainsi, **la délibération n°2018-327 du 11 octobre 2018 de la commission nationale informatique et liberté (CNIL) impose à l'employeur la réalisation d'une analyse d'impact**, conformément au RGPD, relative à la protection des données suivantes :

- Traitements établissant des profils de personnes physiques à des fins de gestion des ressources humaines ;
- Traitements ayant pour finalité de surveiller de manière constante l'activité des salariés concernés ;
- Traitements ayant pour finalité la gestion des alertes et des signalements en matière professionnelle.

**Le CSE doit être informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre** dans l'entreprise de moyens ou de techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés. Le dispositif de contrôle doit être porté individuellement à la connaissance des salariés avant sa mise en œuvre et le moyen de contrôle doit être proportionné au but recherché.

Outre les précautions nécessaires en matière de contrôle des salariés, les parties signataires affirment que **la coopération et la confiance réciproque doivent être privilégiées entre le salarié et l'employeur**. Cela implique que les domaines soumis aux contrôles soient connus et explicités dans une forme qui permet la compréhension de tous.

**Contrôler les données stockées dans les outils informatiques****Contrôler l'utilisation d'internet, de la messagerie**

L'employeur peut contrôler et limiter l'utilisation d'internet (dispositifs de filtrage de sites, détection de virus...) et de la messagerie (outils de mesure de la fréquence des envois et/ou de la taille des messages, filtres « anti-spam ») afin d'assurer la sécurité des réseaux, de limiter les risques d'abus d'une utilisation trop personnelle d'internet ou de la messagerie (consultation de sa messagerie personnelle, achats de produits, de voyages, discussions sur les réseaux sociaux...).

Les marque-pages, « favoris » ou « bookmark » du navigateur ne constituent pas un espace personnel ou privé. Ajouter un site internet à ses « favoris » ne limite donc pas le pouvoir de contrôle de l'employeur, sauf si les favoris sont identifiés comme tels dans un sous-dossier « favoris personnels », par exemple.

**Accéder à la messagerie d'un salarié en son absence**

Par défaut, les courriels ont un caractère professionnel. L'employeur peut les lire, tout comme il peut prendre connaissance des sites consultés, y compris en dehors de la présence du salarié.

Toutefois, si le message est clairement identifié comme étant personnel, par exemple, si l'objet du message précise clairement qu'il s'agit d'un message privé ou personnel, l'employeur ne doit pas en prendre connaissance. Il doit respecter le secret des correspondances.

**Mettre en place des moyens automatiques pour accéder aux contenus**

- L'employeur ne peut pas recevoir en copie automatique tous les messages écrits ou reçus par les salariés, c'est excessif.
- Les logiciels permettant d'enregistrer à distance toutes les actions accomplies sur un ordinateur (les « keyloggers ») sont illicites, sauf impératif de sécurité.
- L'historique des connexions (les « logs de connexion ») ne doit pas être conservé plus de 6 mois.

### Accéder aux fichiers stockés sur un équipement professionnel individuel

Par défaut, les fichiers ont un caractère professionnel et l'employeur peut y accéder librement.

Toutefois, si le fichier est identifié comme étant personnel, par exemple, si le répertoire dans lequel il est rangé ou le nom du fichier précise clairement qu'il s'agit de fichiers privés ou personnels, l'employeur ne doit pas en prendre connaissance. Il peut cependant y accéder :

- en présence du salarié ou après l'avoir appelé,
- en cas de risque ou évènement particulier, qu'il appartient aux juridictions d'apprécier.

Afin de respecter la vie privée des salariés qui peuvent être amenés à faire un usage privé des outils informatiques de l'entreprise, l'employeur doit fixer les conditions d'accès au poste de travail des salariés en cas d'absence.

### Demander les mots de passe

Les identifiants et mots de passe (session Windows, messagerie...) sont confidentiels et ne doivent pas être transmis à l'employeur. Toutefois, si un salarié absent détient sur son poste des informations indispensables à la poursuite de l'activité, son employeur peut exiger de l'administrateur réseau qu'il communique les codes d'accès au poste s'il n'est pas possible d'accéder à ses informations par d'autres moyens.

### Pour une information actualisée

[www.cnil.fr/fr/lacces-la-messagerie-dun-salarie-en-son-absence](http://www.cnil.fr/fr/lacces-la-messagerie-dun-salarie-en-son-absence)  
[www.cnil.fr/fr/peut-accéder-lordinateur-dun-salarie-en-vacances-0](http://www.cnil.fr/fr/peut-accéder-lordinateur-dun-salarie-en-vacances-0)  
[www.cnil.fr/fr/les-outils-informatiques-au-travail](http://www.cnil.fr/fr/les-outils-informatiques-au-travail)

### Contrôler via les outils numériques de sécurisation des locaux

Un employeur peut mettre en place des outils – y compris biométriques – de contrôle individuel de l'accès pour sécuriser l'entrée dans les bâtiments ou pour sécuriser des locaux faisant l'objet d'une restriction de circulation. Ces dispositifs peuvent concerner les salariés comme les visiteurs.

Des dispositifs non biométriques peuvent également être utilisés pour gérer les horaires et le temps de présence des salariés.

### Pour une information actualisée

[www.cnil.fr/fr/lacces-aux-locaux-et-le-controle-des-horaires-sur-le-lieu-de-travail](http://www.cnil.fr/fr/lacces-aux-locaux-et-le-controle-des-horaires-sur-le-lieu-de-travail)  
[www.cnil.fr/fr/la-videosurveillance-videoprotection-au-travail](http://www.cnil.fr/fr/la-videosurveillance-videoprotection-au-travail)

### Exploiter des données de géolocalisation

Des dispositifs de géolocalisation peuvent être installés dans des véhicules utilisés par des salariés pour :

- Suivre, justifier et facturer une prestation de transport de personnes, de marchandises ou de services directement liée à l'utilisation du véhicule ;
- Assurer la sécurité du salarié, des marchandises ou des véhicules dont il a la charge, et notamment retrouver le véhicule en cas de vol ;
- Mieux allouer des moyens pour des prestations à accomplir en des lieux dispersés, notamment pour des interventions d'urgence ;
- Accessoirement, suivre le temps de travail, lorsque cela ne peut être réalisé par un autre moyen ;
- Respecter une obligation légale ou réglementaire imposant la mise en œuvre d'un dispositif de géolocalisation en raison du type de transport ou de la nature des biens transportés ;
- Contrôler le respect des règles d'utilisation du véhicule.

### Pour une information actualisée et connaître les utilisations de ces données à exclure

[www.cnil.fr/fr/la-geolocalisation-des-vehicules-des-salaries](http://www.cnil.fr/fr/la-geolocalisation-des-vehicules-des-salaries)

## Écouter et enregistrer des appels

Réalisables en cas de nécessité reconnue, l'écoute et l'enregistrement doivent être proportionnés aux objectifs poursuivis pour :

- Former ses salariés (par exemple, réutiliser des enregistrements comme support afin d'illustrer son propos lors de formations) ;
- Les évaluer ;
- Améliorer la qualité du service (par exemple, en étudiant le type de réponse apporté au client) ;
- Rédiger des documents d'analyse (comptes-rendus ou grilles d'analyse) sur la base des écoutes et enregistrements dès lors qu'ils s'inscrivent dans ces objectifs.

Uniquement des informations nécessaires au but poursuivi (données d'identification du salarié et de l'évaluateur, informations techniques relatives à l'appel, évaluation professionnelle du salarié)

Pas de dispositif d'écoute ou d'enregistrement permanent ou systématique, sauf texte légal (par exemple pour les services d'urgence).

### Pour une information actualisée

[www.cnil.fr/fr/lecout-e-et-lenregistrement-des-appels-sur-le-lieu-de-travail](http://www.cnil.fr/fr/lecout-e-et-lenregistrement-des-appels-sur-le-lieu-de-travail)