

Surveillance et vie privée au travail

L'employeur doit respecter la vie privée de ses employés, même sur le lieu de travail. Mais les employés doivent aussi utiliser l'outil informatique que l'employeur leur fournit dans un but essentiellement professionnel. L'employé peut enregistrer des fichiers personnels sur son ordinateur professionnel ou envoyer des messages personnels depuis sa messagerie professionnelle, à condition de l'indiquer en créant un dossier « personnel » où enregistrer ses fichiers ou en indiquant « personnel » dans l'en-tête de ses messages. Attention, l'employeur peut accéder à tout moment à ce qui n'est pas indiqué comme personnel, notamment les sites web consultés ! L'employeur peut aussi accéder aux dossiers et messages personnels mais, dans ce cas, il devra le faire en présence de l'employé, sauf circonstances exceptionnelles. Enfin si l'employé est confronté à un patron indiscret, il ne faut pas crypter ses données, il faut saisir ses représentants au sein de l'entreprise.

1. Est-ce que l'employeur peut prendre connaissance des fichiers présents sur les ordinateurs de ses employés, vérifier la liste des sites web qu'ils consultent ou lire leurs emails ?

Oui. L'employeur doit respecter la vie privée de ses employés, même sur le lieu et pendant le temps de travail. C'est ce que la Cour de cassation a dit dans sa célèbre [jurisprudence « Nikon »](#) de 2001.

Mais la Cour de cassation a précisé depuis que les employés sont censés utiliser les moyens informatiques que leur employeur leur fournit dans un but professionnel, ou en tout cas essentiellement professionnel.

En principe, [l'employeur peut donc accéder aux dossiers et aux fichiers que ses employés créent sur leurs ordinateurs professionnels](#). Il peut y accéder même hors de leur présence.

C'est aussi vrai pour les emails que les employés envoient depuis leur messagerie professionnelle (mais pas depuis leur boîte personnelle). De même pour la [liste des sites web](#) qu'ils consultent depuis leur poste de travail.

2. L'employeur peut-il vraiment accéder à tout ?

Non. Il y a une limite : les dossiers et les messages « personnels ».

3. Qu'est-ce qui est « personnel » ?

Tout ce que l'employé indique comme étant « personnel ».

C'est l'employé et lui seul qui décide ce qu'il considère être personnel et ce qu'il considère ne pas l'être. L'employeur n'a pas son mot à dire.

En pratique, l'employé peut créer sur son poste de travail un dossier qu'il appellera « personnel » dans lequel il rangera tous les documents qu'il estime personnel.

Il mettra la mention « *personnel* » dans le titre de tous les emails « *personnels* » qu'il envoie depuis sa messagerie professionnelle.

Pour la navigation sur le web, il est par contre plus difficile d'indiquer quand la visite d'un site est personnelle et quand elle ne l'est pas. L'employeur risque donc de pouvoir prendre connaissance de tous les sites consultés.

4. Donc, à par le surf sur le web, l'employeur ne peut pas accéder aux dossiers ou aux emails que l'employé considère comme « personnel » et indique comme tel ?

L'employeur peut toujours consulter un dossier ou un email marqué « *personnel* ». Mais pas n'importe quand et n'importe comment.

Il faut que l'employé soit présent ou, au moins, que l'employeur lui ait demandé d'être présent au moment où il accède aux documents « *personnels* ».

Si l'employé n'est pas là et n'a pas été prévenu, l'employeur est dans l'illégalité.

Ce que l'employeur trouvera ne vaudra rien devant un tribunal et l'employé ou un syndicat pourrait même demander sa condamnation !

Dans un cas, l'employeur n'a pas besoin que l'employé soit présent ou qu'il lui ait demandé d'être présent : c'est lorsqu'il y aurait un risque ou un événement particulier justifiant un accès immédiat. Dans ce cas, l'employeur peut prendre connaissance des dossiers et des emails marqués « personnel » sans prévenir l'employé.

Il n'y a pas de définition de ce qu'est « un risque ou un événement particulier justifiant un accès immédiat ». En cas de litige, c'est le juge qui décidera si l'employeur a eu raison ou non d'ouvrir les dossiers personnels de son employé.

En tout cas la [découverte de photos érotiques](#) dans le tiroir de l'employé ne justifie pas l'ouverture immédiate et hors de sa présence des dossiers personnels sur son ordinateur.

5. Est-ce que l'employé peut crypter ses documents si l'employeur est indiscret et accède quand même aux dossier et/ou aux emails « personne » ?

Non ! Crypter volontairement ses documents pour empêcher leur consultation par l'employeurs est une [faute qui peut justifier un licenciement](#).

Si l'employeur accède à des dossiers ou des emails « *personnels* » sans que l'employé ne soit là ou qu'il lui ait été demandé d'être là, c'est l'employeur qui est en tort mais ce n'est pas à l'employé de l'empêcher préventivement d'accéder à ses documents en les cryptant.

Dans ce cas, l'employé doit prendre contact avec ses représentants au sein de l'entreprise (représentants du personnel, délégués syndicaux...)