



**SURVEILLANCE EN ENTREPRISE : Jusqu'où peuvent aller les employeurs ?**

A l'aune de l'affaire IKEA, il apparaît utile de se demander ce qu'a le droit de faire un employeur en matière de surveillance de ses salariés.

➤ **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.

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 Africaet.

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 plus 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.

➤ **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.

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.

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.

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.