



PAC CENTRE CDG

VOS DONNÉES VOTRE VIE PRIVÉE VOS DROITS PROTÉGÉS



Vidéosurveillance, géolocalisation, fouilles, mails, réseaux sociaux...
Le SLICA fait le point sur vos droits face au contrôle de l'employeur

CONTRÔLE DES SALARIÉS CE QUE LA LOI VOUS GARANTIT



FONDEMENTS JURIDIQUES DU CONTRÔLE

L'employeur dispose, par son pouvoir de direction, d'un droit de contrôle de l'activité des salariés. Ce droit est strictement encadré par la loi.



PRINCIPE DIRECTEUR

Toute mesure de contrôle doit être justifiée par la nature de la tâche et proportionnée au but recherché.

INFORMATION ET CONSULTATION PRÉALABLES



INFORMATION DES SALARIÉS

Aucune information personnelle ne peut être collectée par un dispositif non porté préalablement à la connaissance du salarié (C. trav. art. L.1222-4).



CONSULTATION DU CSE

À défaut, la preuve issue du dispositif est en principe illicite.

VESTIAIRES, CASIERS, SACS



CASIERS INDIVIDUELS

Principe : le casier individuel est présumé avoir un usage personnel ; l'employeur ne peut l'ouvrir qu'en présence du salarié et/ou d'un représentant du personnel ou après l'avoir prévenu que les casiers allaient être désinfectés.



SACS DES SALARIÉS

Fouille possible uniquement avec l'accord du salarié, informé de son droit de s'y opposer et d'exiger un témoin. Sans ces garanties : preuve illicite.

GÉOLOCALISATION



Traitement de données personnelles soumis au RGPD et à la loi Informatique et Libertés.

QUE FAIRE SI VOUS ÊTES CONCERNÉ ?



VÉRIFIEZ L'INFORMATION PRÉALABLE

Le dispositif (caméra, géolocalisation, logiciel) vous a-t-il été présenté ? Le CSE a-t-il été consulté ?



EXIGEZ VOS GARANTIES

Présence d'un témoin, droit de refus, information sur vos droits d'accès et de rectification.



ALERTEZ LE SLICA

Tout contrôle disproportionné, déloyal ou non déclaré peut être contesté devant le juge.



Le SLICA vous accompagne.
Votre santé,
votre sécurité.

CE QUE DIT LA LOI



VIDÉOSURVEILLANCE

Licite uniquement si toutes ces conditions sont réunies :

- ✓ Finalité légitime (sécurité des personnes et des biens, prévention des vols)
- ✓ Mesure proportionnée — pas de surveillance générale et permanente des postes de travail (sauf circonstances exceptionnelles)
- ✓ Information préalable des salariés et du CSE
- ✓ Respect des règles RGPD (accès, durée de conservation, sécurité)



SURVEILLANCE INFORMATIQUE

- ✓ Les fichiers créés sur l'outil professionnel sont présumés professionnels ; l'employeur peut y accéder hors présence du salarié, sauf identification « personnel »
- ✓ Même règle pour une clé USB personnelle connectée au poste professionnel
- ✓ Contrôle d'internet et de la messagerie possible, sous réserve d'information préalable du CSE et du respect du secret des correspondances personnelles
- ✓ Proportionnalité exigée : pas de surveillance permanente, ciblage des seuls abus



RÉSEAUX SOCIAUX

L'employeur peut utiliser, de manière loyale :

- ✓ Les publications publiques
- ✓ Les contenus communiqués spontanément par un « ami » autorisé à accéder au compte
- ✓ Les éléments issus de profils professionnels type LinkedIn (sous réserve de loyauté)



COLLECTE DES DONNÉES PERSONNELLES

Toute collecte doit respecter les principes du RGPD :

- ✓ Licéité, loyauté, transparence
- ✓ Finalités déterminées, explicites et légitimes
- ✓ Minimisation des données collectées
- ✓ Exactitude, durée de conservation limitée, sécurité



TRAITEMENTS AUTOMATISÉS DE GESTION DU PERSONNEL

- ✓ Utilisable pour le contrôle du temps de travail seulement si aucun autre moyen, même moins efficace, n'est possible
- ✓ Incompatible avec l'autonomie d'organisation du temps (forfaits jours, commerciaux autonomes)
- ✓ Justifiées par la sécurité ou la protection des biens
- ✓ Garanties obligatoires : information, présence d'un témoin, droit de refus



MOYENS DE CONTRÔLE DE L'ACTIVITÉ

Traitement de données personnelles soumis au RGPD et à la loi Informatique et Libertés.

- ✓ Finalités limitées (sécurité, tournées, preuve de prestation)
- ✓ Pas de suivi hors temps de travail
- ✓ Désactivation possible hors horaires / zones privées

POINTS DE VIGILANCE



L'enregistrement clandestin dans un lieu privé est pénalement sanctionné (C. pén. art. 226-1).



Le respect de la vie privée et du secret des correspondances reste impératif (C. trav. art. L.1121-1 ; C. pén. art. 226-15).



INTERDIT

Se connecter de façon détournée (ex. via le téléphone professionnel d'un autre salarié) — preuve déloyale et atteinte à la vie privée



La CNIL dispose de pouvoirs de contrôle sur place et de sanction.



Dispositif de contrôle non porté à la connaissance des salariés : preuve illicite



Géolocalisation permanente hors temps de travail : atteinte disproportionnée à la vie privée

CONTRÔLES SIMPLES VS DISPOSITIFS DE SURVEILLANCE



Le contrôle managérial courant (suivi hiérarchique, audits ponctuels) n'est pas un dispositif de surveillance : il ne nécessite pas d'information formalisée ni de consultation du CSE.



Dès qu'il s'agit d'un système organisé et pérenne (badgées, géolocalisation, vidéosurveillance, tracking...), les règles d'information et de protection des données s'appliquent pleinement.



ATTENTION
UN CONTRÔLE ILLÉGITIME OU DISPROPORTIONNÉ DOIT ÊTRE CONTESTÉ.
LE SLICA VOUS ACCOMPAGNE ET DÉFEND VOS DROITS.



Retrouvez tous nos
tracts et guides pratiques sur
www.slica.fr