



management

ressources humaines

La surveillance des salariés va-t-elle trop loin ?

Les statistiques de la Commission nationale de l'informatique et des libertés sont formelles : les collaborateurs sont de plus en plus contrôlés.



Caméras, géolocalisation, cybersurveillance... Les salariés sont observés sous toutes les coutures. Un phénomène exponentiel selon les chiffres de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil). « Nous avons reçu près de 6000 déclarations préalables d'entreprises à l'installation de systèmes de vidéo en 2011 contre 4300 en 2010, s'observe avec inquiétude, Yann Padova, secrétaire général de la Cnil. Nous avons émis un avis récemment à propos d'une petite PME toulousaine, qui ne comptait que huit salariés et avait posé huit caméras. » Du côté des dispositifs de géolocalisation, la Cnil a recensé 7900 déclarations préalables en 2011 contre 3300 l'année précédente. Indéniablement, les entreprises sont en train de s'équiper massivement d'outils de contrôle.

Un mouvement que corrobore une autre statistique de la commission : le nombre de plaintes de salariés. « Ils sont de plus en plus nombreux à nous écrire pour dénoncer le fait que leurs conversations téléphoniques sont enregistrées, ou que des caméras les filment, continue Yann Padova. Ainsi les plaintes relatives à la vidéosurveillance sont en hausse de 13%, celles concernant la cybersurveillance, de 50%. » Enfin, les récriminations relatives à la surveillance sur les réseaux sociaux explosent : la Cnil en a traité une centaine en 2011, contre zéro il y a trois ans.

En pleine affaire Ikea, ces chiffres

donnent froid dans le dos. Il est reproché, dans un scandale révélé par *Le Canard enchaîné* fin février, à l'enseigne suédoise d'avoir espionné ses salariés, allant jusqu'à faire appel à une officine privée pour obtenir des informations sur leur vie privée, peut-être issue du fichier de police (le Stic). Une ex-chef de rayon d'un magasin de Seine-Maritime a par ailleurs expliqué qu'elle avait pour consigne de noter tous les faits et gestes de ses collaborateurs. Du coup, c'est au tour de l'enseigne mobilière d'être

sous surveillance. La direction vient de diligenter une enquête interne, confiée au cabinet d'avocats new-yorkais Skadden Arps. Par ailleurs la Cnil a envoyé des enquêteurs dans ses magasins pendant deux jours les 1^{er} et 2 mars derniers. Et la police judiciaire de Versailles est aussi à l'œuvre...

Flou dangereux

Si les finalités d'Ikea semblent légitimes s'assurer que les salariés respectent le lien de subordination dû à tout employeur soucieux de sa

productivité —, les méthodes de surveillance ont de quoi choquer. Et deviennent illégales dès lors qu'elles empiètent sur la vie privée des employés. Or la frontière est de plus en plus ténue. Et la masse de données à disposition des employeurs, de plus en plus gigantesque : « Jamais aucune entreprise privée n'a eu autant d'informations sur un individu que Facebook, juge Yann Padova. Les réseaux sociaux par leur construction ne peuvent pas être fermés, pourtant ils sont un instrument de surveillance qu'utilisent déjà les ser-

Oui

 **Jean-Michel Rousseau,**
secrétaire national de
la F3C CFDT


« Les réseaux sociaux amènent quelque chose de nouveau, ils se révèlent des outils de surveillance beaucoup plus puissants. En tant que représentants du personnel, nous devons retravailler les chartes d'utilisation des nouvelles technologies, devenues obsolètes. Elles ne traitent souvent que de l'usage de l'e-mail et d'Internet. Il est temps de rappeler les règles éthiques et morales, réaffirmer ce qui est du domaine privé ou public et de fixer les limites de ce que les employeurs peuvent faire. »

Oui

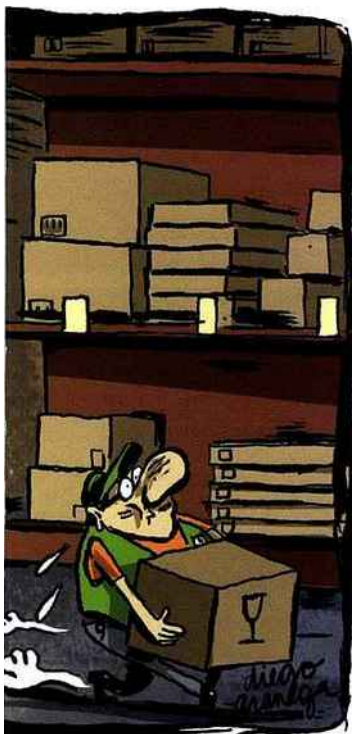
 **Fabien Blanchot,**
directeur du MBA
Management RH de Dauphine

« Les nouvelles technologies (ordinateurs individuels, progiciels de gestion intégrés, réseaux sociaux, téléphones mobiles) font tomber les frontières entre vie personnelle et professionnelle. L'espionnage relève bien sûr de l'illégalité. D'un autre côté, les entreprises ont de quoi être inquiètes, en particulier avec le développement des réseaux sociaux, et la veille peut se justifier. C'est la mission des DRH de diffuser des règles visant à faire respecter la vie privée des salariés. »


Non

 **Marie-Emilie Brunel-Rousseau,**
avocate chez
Latournerie, Wolfrom & associés

« Les employeurs sont souvent paniqués de voir leurs salariés trop s'exprimer sur les réseaux sociaux. Je leur réponds qu'ils peuvent surveiller l'activité de leurs collaborateurs dans le cadre de leur fonction et en respectant les procédures d'information. A ces conditions, ils peuvent contrôler les sites visités, l'historique, la durée, le nombre de courriels envoyés... Un client a ainsi démasqué un collaborateur qui passait quatre heures par jour à gérer un site d'e-commerce depuis son poste. »



vices secrets. » Si dans le domaine de la vidéosurveillance et de la géolocalisation la justice a fixé des jalons aux DRH, en matière de cybersurveillance et de réseaux sociaux la jurisprudence n'est pas encore stabilisée. Un flou dangereux pour tout le monde. Récemment, un délégué syndical d'une agence de publicité a reçu un avertissement et a été menacé de licenciement. Sa faute ? Il avait repris sur sa page Facebook, un calendrier où les managers s'étaient amusés à poser torse nu... **Gilles Wybo**

	Non
Etienne Wéry, avocat spécialisé au sein du cabinet Ulys	
<p>« Il n'y a pas plus d'affaires qu'avant. Nous avons plus de dix ans de recul et le cadre juridique est maintenant bien balisé. Il est naturel que le dirigeant veuille vérifier le respect du lien de subordination. Contrôles et sanctions des salariés doivent être adaptés au cas par cas. Normal par exemple quand un système de géolocalisation est mis en place pour surveiller les commerciaux, qu'il signale si un vendeur fait un détour de 250 kilomètres pour passer saluer sa grand-mère. »</p>	