

Surveillance au travail

MESSAGERIE PROFESSIONNELLE : EST-CE QUE JE PEUX CONSULTER LA MESSAGERIE PROFESSIONNELLE DE MES SALARIÉS ?

Non, sauf sous certaines conditions.

Pour l'APDP, le **respect du secret des correspondances privées** est un principe intangible. Ainsi, l'employeur ne peut accéder aux contenus des messages privés de ses employés envoyés ou reçus à partir de la messagerie professionnelle, sans que ledit employé soit présent, et en soit **expressément** d'accord.

Toutefois, pour que les messages soient considérés comme personnels, il convient pour les employés de les identifier comme tels, par exemple :

- en précisant dans l'objet du message des mots clés comme « **privé** », « **[PRV]** » ou encore « **personnel** » ;
- en incluant dans l'objet du message une mention laissant manifestement supposer que ledit message est privé, telle que « *vacances au Japon* » ;
- en stockant les messages dans un répertoire intitulé « *personnel* » ou « *privé* ».

Par ailleurs, **seule une autorisation du juge** peut permettre à l'employeur d'accéder licitement aux messages privés de ses employés lorsque ces derniers n'ont pas autorisé l'employeur à lire leurs messages privés, et cela même si l'employeur a des motifs légitimes de suspecter des actes de concurrence déloyale ou toute autre atteinte portée à ses intérêts ou à la Loi. Cela peut notamment prendre la forme d'une Ordonnance judiciaire mandatant un huissier de justice aux fins d'accéder, voire d'enregistrer les messages privés litigieux.

Pour en savoir plus :

- fiche pratique [**Focus sur la messagerie professionnelle au travail**](#)

MESSAGERIE PROFESSIONNELLE : EST-CE QU'EN L'ABSENCE TEMPORAIRE D'UN EMPLOYÉ, JE PEUX DONNER ACCÈS À SA MESSAGERIE PROFESSIONNELLE À UN SUPPLÉANT ?

Oui. Afin d'assurer la **continuité des affaires** de l'entreprise pendant l'absence d'un employé (congés, maladie...), l'APDP estime que l'employeur peut avoir accès aux messages professionnels dudit salarié, en utilisant une des méthodes suivantes :

- mise en place d'une réponse automatique d'absence du bureau à l'expéditeur avec indication des personnes à contacter en cas d'urgence ;
- désignation d'un suppléant qui dispose d'un droit d'accès personnalisé à la messagerie de son collègue ;
- transfert à un suppléant de tous les messages entrants.

Dans les deux derniers cas, le salarié devra toutefois être **informé de l'identité de son suppléant** et ce suppléant ne devra pas lire les messages **identifiés comme privés ou personnels**.

Pour en savoir plus :

- fiche pratique [Focus sur la messagerie professionnelle au travail](#)

ACCÈS AUX LOCAUX : EST-CE QUE JE PEUX INSTALLER UN SYSTÈME DE CONTRÔLE D'ACCÈS À MES LOCAUX PAR BADGES MAGNÉTIQUES ?

Oui, à condition que la mise en place d'un tel dispositif n'ait d'autres fonctionnalités que :

- de contrôler l'accès aux entrées et sorties de l'entreprise ;
- de contrôler l'accès à certains locaux limitativement identifiés comme faisant l'objet d'une restriction de circulation, justifiée par la sécurité des biens et des personnes qui y travaillent (salle informatique par exemple) ;
- de gérer les horaires et les temps de présence des employés ;
- de contrôler l'accès des visiteurs ;
- de permettre, le cas échéant, la constitution de preuves en cas d'infraction.

Les salariés doivent être avertis de cet usage et des données collectées.

Par ailleurs, conformément à l'article 4 de la Loi n° 1.565 du 3 décembre 2024, les données à caractère personnel objets du traitement ne peuvent être conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées que pendant une **durée n'excédant pas celle nécessaire à la réalisation des finalités pour lesquelles elles sont traitées**.

Aussi, par exemple, les informations temporelles ou d'horodatage et celles concernant les accès ne doivent pas être conservées au-delà d'une durée de **3 mois**, **sauf si elles sont utilisées aux fins de contrôle du temps de présence** des employés dans l'entreprise ou l'organisme, auquel cas le délai est porté à **5 ans**, conformément au délai de prescription en matière de traitements et salaires prévu par l'article 2092 bis du Code civil.

Pour en savoir plus :

- fiche pratique [L'accès non biométrique aux locaux professionnels avec ou sans contrôle des horaires](#)

ENREGISTREMENT DES CONVERSATIONS TÉLÉPHONIQUES : EST-CE QUE JE PEUX ENREGISTRER LES CONVERSATIONS TÉLÉPHONIQUES DE MES EMPLOYÉS SUR LE LIEU DE TRAVAIL ?

Non, sauf dans un but précis ou en cas d'obligation légale.

Il est par exemple possible de faire réaliser des appels téléphoniques tests par des clients mystères à un service de relation client mais l'enregistrement **ne doit pas être systématique** et les salariés **ne doivent pas se voir sanctionner** sur la base d'un enregistrement.

Il est en revanche imposé pour les organismes bancaires d'enregistrer **dans un but probatoire les ordres des clients**.

Dans tous les cas, les employés doivent être **avisés** de la mise en place de tout dispositif d'enregistrement des conversations.

Ils doivent également pouvoir utiliser un **téléphone non enregistré** soit personnel, soit fourni par l'employeur en sus ou avec **possibilité de déconnecter l'enregistrement** pour leurs appels personnels.

Pour en savoir plus :

- fiche pratique [**L'écoute et l'enregistrement des appels téléphoniques au travail**](#)

GÉOLOCALISATION : EST-CE QUE JE PEUX PLACER UN SYSTÈME DE GÉOLOCALISATION DANS LE VÉHICULE PROFESSIONNEL DE MES SALARIÉS?

Oui mais à certaines conditions. L'APDP considère en effet que, compte tenu du caractère intrusif des dispositifs de géolocalisation des véhicules et des informations qui peuvent y être associées, la mise en œuvre de tels dispositifs n'est admissible que dans le cadre des fonctionnalités suivantes :

- la sûreté ou la sécurité de l'employé lui-même ou des marchandises ou véhicules dont il a la charge (chauffeurs de véhicules de remise, travailleurs isolés, transports de fonds et de valeurs, etc.) ;
- une meilleure allocation des moyens pour des prestations à accomplir en des lieux dispersés, (interventions d'urgence, flottes de dépannage, etc.) ;
- le suivi et la facturation d'une prestation de transport de personnes ou de marchandises ou d'une prestation de services directement liée à l'utilisation du véhicule (ramassage scolaire, nettoyage des accotements, etc.) ;
- le suivi du temps de travail, lorsque ce suivi ne peut être réalisé par d'autres moyens.

En revanche, l'utilisation d'un système de géolocalisation n'est pas justifiée, lorsque l'employé dispose d'une liberté dans l'organisation de ses déplacements (visiteurs médicaux, VRP, etc.)

Si l'usage du véhicule à titre privé est autorisé, la fonction de géolocalisation **doit être désactivée en dehors des heures de travail**.

Enfin, les salariés doivent avoir **connaissance du dispositif** et des données collectées.

Pour en savoir plus :

- fiche pratique [**La géolocalisation des véhicules mis à disposition des salariés**](#)

CAMÉRAS SUR LE LIEU DE TRAVAIL : EST-CE QUE JE PEUX INSTALLER DES CAMÉRAS DANS MON ÉTABLISSEMENT ?

Oui, mais uniquement dans le cadre des impératifs sécuritaires suivants :

- assurer la sécurité des personnes ;
- assurer la sécurité des biens ;
- permettre le contrôle d'accès ;
- permettre la constitution de preuve en cas d'infraction.

A ces impératifs peuvent s'ajouter des fonctionnalités propres à l'activité de l'employeur concerné comme, par exemple, l'évaluation du matériel et des effectifs sur le chantier lorsque ledit

employeur est une société de travaux publics.

Il appartient cependant à l'employeur de démontrer que les droits et libertés des personnes concernées seront protégés en **ne permettant pas de contrôler le travail ou le temps de travail du personnel**, et en **ne conduisant pas un contrôle permanent et inopportun des personnes concernées**.

C'est ainsi que l'APDP considère que les caméras peuvent filmer :

- les entrées et sorties des bâtiments, en faisant attention toutefois à ne filmer que la surface strictement nécessaire ;
- les issues de secours et les voies de circulation ;
- les couloirs ;
- les lieux de stockage de marchandise ;
- les machines de production (uniquement les machines et non les salariés) ;
- les locaux techniques ;
- les archives ;
- les lieux pouvant être considérés comme sensibles (ex : salles serveurs) ;
- le parking intérieur, extérieur et/ou souterrain à condition de ne pas filmer la voie publique ;
- les zones de livraison ou de chargement, les quais de livraison et de déchargement.

L'APDP estime toutefois que l'installation de dispositifs de vidéosurveillance est strictement interdite dans :

- les ateliers (production, montage/démontage...) où travaillent des employés, sauf justification particulière ;
- les vestiaires, les cabinets d'aisance, les bains-douches, les toilettes ;
- les bureaux ainsi que tous lieux privatifs mis à la disposition des salariés à des fins de détente ou de pause déjeuner ;
- les locaux syndicaux et leurs accès lorsque ceux-ci ne mènent qu'à ces seuls locaux.

Par ailleurs, les caméras ne doivent pas filmer les employés sur leur poste de travail, sauf circonstances particulières dûment justifiées. Ainsi, une caméra pourra par exemple filmer un employé manipulant de l'argent mais elle devra être orientée de manière à filmer davantage la caisse que le caissier.

Pour en savoir plus :

- fiche pratique [**La vidéosurveillance au travail**](#)
- fiche pratique [**Emplacement des caméras de surveillance : ce qui est autorisé et ce qui est interdit**](#)

CAMÉRAS SUR LE LIEU DE TRAVAIL : DOIS-JE INFORMER MES SALARIÉS ET LES VISITEURS DE LA PRÉSENCE DE CAMÉRAS DANS MON ÉTABLISSEMENT ?

Conformément à l'article 10 de la Loi n° 1.565 du 3 décembre 2024, tout système de vidéosurveillance doit être **porté à la connaissance** des personnes concernées.

A cet égard, l'article 84 de la Loi précise que l'information du public de la présence d'un système de vidéosurveillance dans les **lieux ouverts au public** est réalisée par le responsable du traitement de façon **visible et permanente** au moyen d'un **panneau placé à l'extérieur des lieux concernés**.

Dans les lieux **non ouverts au public**, ce même article prévoit que l'information de la personne concernée est réalisée par le responsable du traitement de façon **visible et permanente** au moyen d'un **panneau placé à l'intérieur des lieux concernés ou par une information appropriée des personnes concernées**.

Le **panneau d'affichage** mentionné à l'article 84 doit comporter *a minima* :

- les finalités du traitement ;
- l'identité du responsable du traitement ;
- les informations relatives à l'exercice des droits de la personne concernée ;
- la durée de conservation ;
- les coordonnées du délégué à la protection aux données personnelles s'il a été désigné ;
- un renvoi vers une information plus complète.

Pour en savoir plus :

- fiche pratique [**La vidéosurveillance au travail**](#)

DISPOSITIFS BIOMÉTRIQUES : EST-CE QUE JE PEUX UTILISER UN DISPOSITIF BIOMÉTRIQUE REPOSANT SUR LA RECONNAISSANCE DE L'EMPREINTE DIGITALE POUR CONTRÔLER LE TEMPS DE TRAVAIL DE MES SALARIÉS ?

Non. L'APDP exclut expressément l'utilisation des empreintes digitales à des fins de gestion des horaires et des temps de présence des employés.

Elle considère que la méthode de la reconnaissance de l'empreinte digitale pose des difficultés spécifiques en ce qu'elle constitue une biométrie particulièrement traçante.

Celle-ci n'est en effet pas attribuée par un tiers ou choisie par la personne mais provient directement du corps de la personne concernée et la désigne de façon définitive. En conséquence, le mauvais usage ou le détournement d'une telle donnée peut avoir des conséquences graves.

L'APDP encadre donc strictement cette méthode. Ainsi, si elle autorise, dans certaines hypothèses, le recours aux dispositifs portant sur la reconnaissance de l'empreinte digitale, l'APDP estime cependant que la mise en œuvre d'un tel traitement ne peut avoir d'autre fonctionnalité que de contrôler l'accès à certaines zones limitativement identifiées au sein de l'entreprise ou de l'organisme faisant l'objet d'une restriction de circulation justifiée par la sécurité des biens et des personnes qui y travaillent.

Pour en savoir plus :

- fiche pratique [**Le contrôle d'accès aux locaux professionnels par authentification biométrique**](#)

DISPOSITIFS BIOMÉTRIQUES : EST-CE QUE JE PEUX INSTALLER UN DISPOSITIF BIOMÉTRIQUE (EMPREINTE DIGITALE, RECONNAISSANCE FACIALE OU AUTRES) À DES FINS D'AUTHENTIFICATION POUR LE DÉVERROUILLAGE D'OUTILS INFORMATIQUES TELS QU'UN LAPTOP OU UN TÉLÉPHONE ?

L'APDP autorise l'utilisation d'un dispositif biométrique aux fins de contrôle d'accès à des appareils et applications informatiques professionnels **limitativement identifiés** par le responsable du traitement.

La mise en place d'un tel dispositif peut être justifiée par la réalisation d'un **intérêt légitime** poursuivi par le responsable du traitement ou un tiers, **sous réserve de ne pas porter atteinte aux droits et libertés fondamentaux de la personne concernée**.

A titre exceptionnel, le recours à un dispositif biométrique peut également reposer sur le consentement des personnes concernées. Toutefois l'APDP apprécie cette justification de manière **particulièrement stricte**, notamment lorsqu'un contrat de travail établit un **lien de subordination** entre l'employeur et l'employé.

Le responsable du traitement doit en tout état de cause **démontrer la nécessité** du dispositif. Si un système non biométrique (un système de badge par exemple) suffit à garantir la sécurité des appareils et/ou applications, ou si ceux-ci ne présentent pas de sensibilité particulière, le recours à la biométrie n'est pas justifié.

Conformément à l'Arrêté Ministériel n° 2025-361 du 14 juillet 2025 portant application de l'article 35 de la loi n° 1.565 du 3 décembre 2024 relative à la protection des données personnelles, un tel dispositif est réputé susceptible de présenter un **risque élevé pour les droits et libertés des personnes concernées**.

En conséquence, le responsable du traitement est tenu de réaliser préalablement à tout déploiement, une **analyse d'impact relative à la protection des données** et **documenter les motifs et justifications** ayant conduit à privilégier la biométrie plutôt qu'une technologie moins intrusive.