



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Autorité cantonale de la transparence et de la protection des données
Rue des Chanoines 2, 1700 Fribourg

Autorité cantonale de la transparence et
de la protection des données ATPrD
Kantonale Behörde für Öffentlichkeit und
Datenschutz ÖDSB

La Préposée cantonale à la protection des données

Rue des Chanoines 2, 1700 Fribourg

T +41 26 322 50 08, F +41 26 305 59 72
www.fr.ch/atprd

—
Réf: DNS/2740

Courriel: secretariatatprd@fr.ch

Fribourg, le 21 juillet 2010

Surveillance du courrier et des courriels par l'employeur

Monsieur,

Je me réfère à votre question du XX YY ZZZZ concernant les soupçons de contrôles systématiques de vos courriers et courriels au travail et l'admissibilité de ce procédé sous l'angle de la protection des données.

Je me restreins à une analyse portant sur les aspects de protection des données et suis en mesure de vous répondre au nom de la Préposée de la manière suivante (art. 31 al. 2 litt. b de la Loi du 25 novembre 1994 sur la protection des données, LPrD).

Pour ce faire, je me base sur le Guide relatif à la surveillance de l'utilisation d'internet et du courrier électronique au lieu de travail par les administrations publiques et de l'industrie privée disponible sur le site internet du Préposé fédéral à la protection des données et à la transparence : <http://www.edoeb.admin.ch/dokumentation/00445/00472/00532/index.html?lang=fr>, et en général : <http://www.edoeb.admin.ch/themen/00794/01124/01125/index.html?lang=fr>.

De façon générale, je relève que l'employeur n'a pas de droit de surveillance illimité, même lorsque l'utilisation d'Internet et de la messagerie à des fins privées est interdite. J'apporte toutefois les précisions suivantes :

1. Une *surveillance systématique* des collaborateurs est prohibée dans tous les cas, tout comme la lecture des messages électroniques signalés comme privés ou reconnaissables comme tels. L'employeur a néanmoins le droit de contrôler si l'interdiction est bien respectée, mais en se basant uniquement sur les éléments d'adressage. Il n'a pas le droit de surveiller les messages électroniques de manière systématique au moyen de programmes espions (Content Scanner).
2. L'employeur a par contre le droit de procéder à une surveillance des prestations et à un contrôle des affaires. Une évaluation systématique des *messages de nature professionnelle ou non signalés comme privés* doit toutefois être justifiée ; elle doit en outre respecter le principe de la proportionnalité et être annoncée préalablement aux employés.

3. L'employeur a le droit de procéder à une surveillance ponctuelle par des *contrôles anonymes ou pseudonymes* s'il a *annoncé* ce type de contrôles, par exemple dans le règlement relatif à la surveillance qui doit pouvoir être consulté par les employés.
4. S'il constate l'existence d'un *abus* (par ex. en cas d'utilisation abusive de la messagerie à titre privé), il a le droit d'effectuer des *contrôles personnels* pour autant que :
 - il existe un *règlement relatif à la surveillance* qui précise de manière claire que l'employeur se réserve le droit de procéder à des contrôles personnels (information préalable) ;
 - l'employeur a *constaté un abus* lors d'un contrôle anonyme ou pseudonyme ou qu'il soupçonne l'existence d'un abus (soit dès l'instant où un collaborateur ne respecte pas les dispositions prévues dans le règlement d'utilisation ou, s'il n'y a pas de règlement, lorsqu'il contrevient à son devoir de loyauté envers l'employeur ou qu'il ne respecte pas le principe de la proportionnalité). Il est toutefois conseillé de donner un premier avertissement au collaborateur concerné avant de procéder à des contrôles personnels.
5. En ce qui concerne le secrétariat, celui-ci a le droit d'ouvrir le courrier de nature professionnelle. Le courrier privé qui est adressé à un collaborateur à son lieu de travail fait l'objet d'une protection illimitée. Il va de soi que la nature privée d'une lettre ou d'un colis doit être visible d'emblée ou déterminable selon un certain nombre d'éléments (par ex. par une mention explicite telle que « Personnel », « Privé » ou « c/o »).
6. Plutôt que surveiller ses employés, l'employeur devrait plutôt donner la priorité à des mesures préventives d'ordre technique permettant de contenir les abus et de protéger l'entreprise. Il ne sera autorisé à analyser nominativement les fichiers journaux que si les mesures prises s'avèrent inefficaces et encore faudra-t-il qu'il en ait informé au préalable le personnel dans le cadre du règlement de surveillance.

Je vous renvoie pour le surplus au Guide précité qui vous donnera les informations souhaitées et les précisions supplémentaires dont vous pourriez avoir besoin.

En restant à votre disposition pour tout complément d'informations, je vous prie de croire, Monsieur, à l'assurance de ma considération distinguée.

Dominique Nouveau Stoffel
Préposée cantonale à la protection des données