



## Réseaux sociaux, filature, vidéosurveillance, GPS : jusqu'où peut-on surveiller les salariés ?

**Le pouvoir de surveillance de l'employeur trouve ses limites dans le respect des libertés fondamentales des salariés. Cette tension entre contrôle légitime et protection de la vie privée impose un cadre juridique strict, particulièrement sensible dans le secteur immobilier où la mobilité des négociateurs et l'utilisation intensive des outils numériques rendent ces problématiques déterminantes.**

### LES PRINCIPES FONDATEURS DU CONTRÔLE LICITE

Le législateur a établi des garde-fous protecteurs qui s'imposent à tout employeur. L'article L. 1121-1 du Code du travail constitue le socle en disposant que **toute restriction aux droits et libertés doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché**. Cette double exigence impose à l'employeur de démontrer que le dispositif répond à un besoin objectif et que les moyens mis en œuvre restent strictement nécessaires. Dans une agence immobilière, la géolocalisation permanente d'un agent commercial ne saurait être justifiée, par exemple, par le simple souhait de connaître sa localisation, alors que des moyens moins intrusifs comme un agenda partagé pourraient suffire.

L'article L. 1222-4 du Code du travail érige en principe **l'information préalable du salarié** : aucune information personnelle ne peut être collectée par un dispositif non porté préalablement à sa connaissance. Cette transparence conditionne la licéité même du contrôle. L'information doit être claire, précise et complète. Pour les agents immobiliers travaillant fréquemment hors des locaux, cette information doit être délivrée par tout moyen garantissant sa réception effective.

L'article L. 2312-38 du Code du travail impose la consultation du comité social et économique préalablement à la mise en œuvre de tout moyen permettant un contrôle de l'activité des salariés. Cette formalité substantielle ne peut être remplacée par un simple affichage (CA Metz 4-5-2016, n° 16/00208). Pour les réseaux d'agences disposant d'un CSE (à partir de 11 salariés), cette étape s'avère incontournable.





# Fiche pratique

## LA VIDÉOSURVEILLANCE ENTRE SÉCURITÉ ET VIE PRIVÉE

**La vidéosurveillance obéit à des conditions cumulatives** : information préalable des salariés, consultation du CSE, finalité légitime et proportionnée, respect du RGPD. La Cour de cassation a jugé dans un arrêt du 20 septembre 2018 (*Cass. soc. 20-9-2018, n° 16-26.482*) qu'un licenciement fondé sur des images issues d'une vidéosurveillance non portée à la connaissance des salariés était dépourvu de cause réelle et sérieuse. L'absence d'information préalable prive l'employeur de la possibilité d'utiliser les enregistrements, même face à des faits fautifs avérés.

La proportionnalité s'apprécie selon les zones surveillées. La CNIL sanctionne la surveillance d'espaces comme les vestiaires ou locaux de repos sans justification particulière (*CNIL, délib. 9-7-2014, n° 2014-307*). Pour une agence immobilière, surveiller l'accès principal peut se justifier par la sécurité, mais la surveillance permanente des bureaux individuels où les négociateurs reçoivent la clientèle nécessiterait une justification spécifique.

La Cour européenne des droits de l'homme (*CEDH, gr. ch. 17-10-2019, n° 1874/13*) exige une information préalable claire, des motifs légitimes, une surveillance nécessaire et proportionnée, ainsi que la recherche de moyens moins intrusifs. Même en cas de soupçons de vols, la vidéosurveillance cachée ne peut être admise qu'exceptionnellement.

## LA GÉOLOCALISATION : UN ENCADREMENT RIGOUREUX

Les systèmes GPS équipent fréquemment les véhicules professionnels, particulièrement dans le secteur immobilier où les salariés effectuent quotidiennement de nombreux déplacements. Dans deux arrêts du 22 mars 2023 (*Cass. soc. 22-3-2023, n° 21-22.852 et n° 21-24.729*), la Cour de cassation a posé un principe clair : **l'utilisation d'un système de géolocalisation pour contrôler la durée du travail n'est licite que si aucun autre moyen ne permet ce contrôle**, et elle ne saurait justifier la localisation du conducteur en dehors de son temps de travail. Cette jurisprudence protège les trajets domicile-travail, les pauses et toutes les périodes hors temps de travail effectif.

Un système de géolocalisation ne peut servir qu'aux finalités annoncées lors de sa mise en place. Dans un arrêt du 3 novembre 2011 (*Cass. soc. 3-11-2011, n° 10-18.036*), la Cour de cassation a affirmé qu'un système installé pour optimiser les tournées ne peut être détourné pour contrôler la durée du travail. L'employeur doit privilégier les moyens les moins intrusifs. Dans le secteur immobilier, avant d'installer un GPS, l'employeur devrait démontrer qu'un carnet de bord ou un compte-rendu d'activité ne suffirait pas.

La jurisprudence qualifie certains usages de filature électronique. Pour les agents immobiliers qui organisent librement leurs rendez-vous, un contrôle permanent de leurs déplacements excéderait manifestement ce qui est nécessaire pour coordonner l'activité de l'agence.

## MESSAGERIE ÉLECTRONIQUE ET OUTILS NUMÉRIQUES

Depuis l'arrêt Nikon du 2 octobre 2001 (*Cass. soc. 2-10-2001, n° 99-42.942*), le principe est établi : **le salarié bénéficie, même sur son lieu de travail, du droit au respect de sa vie privée et du secret des correspondances**.

L'employeur ne peut prendre connaissance des messages personnels, même si l'utilisation privée des outils professionnels est interdite.

La jurisprudence distingue selon l'identification des messages. Les fichiers et messages reçus par l'outil professionnel sont présumés professionnels, ce qui autorise l'employeur à en prendre connaissance librement. En revanche, lorsque le salarié a identifié clairement un message comme personnel, l'employeur ne peut en prendre connaissance qu'en sa présence ou après l'avoir dûment appelé. Pour les agences immobilières où la messagerie constitue un outil quotidien, il importe de clarifier ces règles dans le règlement intérieur en rappelant la faculté d'identifier les messages personnels.

Même valablement consultés, des messages relevant de la vie privée ne peuvent être utilisés contre le salarié. Cette protection garantit que des informations intimes découvertes fortuitement ne pourront servir de fondement à une sanction.

# Fiche pratique



## LES RÉSEAUX SOCIAUX ENTRE SPHÈRE PRIVÉE ET VISIBILITÉ PUBLIQUE

Dans le secteur immobilier, la présence en ligne des négociateurs et commerciaux fait souvent partie de leur stratégie commerciale. Dans un arrêt du 20 décembre 2017 (Cass. soc. 20-12-2017, n° 16-19.609), la Cour de cassation a jugé que les informations extraites d'un compte Facebook paramétré en mode privé constituent des éléments relevant de la vie privée. L'employeur qui y accède porte une atteinte disproportionnée et déloyale. Les éléments ainsi obtenus ne peuvent être utilisés comme preuve.

À l'inverse, lorsque le paramétrage rend les publications accessibles à un large public ou aux « amis des amis », les propos peuvent perdre leur caractère privé. **Des publications accessibles à plusieurs centaines de personnes dépassent la sphère de l'intimité.** Pour les agents immobiliers disposant de comptes professionnels largement ouverts, des propos dénigrant l'employeur ou des révélations sur des mandats de vente publiés sur un compte largement accessible pourraient être utilisées.

L'appréciation s'effectue au cas par cas selon le nombre de contacts. Un compte comportant cinquante contacts conserve son caractère privé, tandis qu'un compte comptant plusieurs milliers d'abonnés relève de la sphère publique.

## LA FILATURE : UN PROCÉDÉ PROSCRIT

La Cour de cassation a tranché dans un arrêt du 26 novembre 2002 (Cass. soc. 26-11-2002, n° 00-42.401) qu'**aucun dispositif de contrôle ne peut être installé à l'insu des salariés et que l'employeur ne peut organiser une filature**, jugée disproportionnée. Dans le secteur immobilier, où les agents bénéficient d'une large autonomie, faire surveiller un collaborateur soupçonné d'exercer une activité concurrente exposerait l'employeur à voir écartées toutes les preuves ainsi recueillies.

La cour d'appel de Chambéry a précisé le 7 mars 2024 (CA Chambéry, ch. soc. 7-3-2024, n° 22/00064) que tout stratagème destiné à confondre le salarié est un procédé clandestin et déloyal. L'utilisation dissimulée d'un dispositif de géolocalisation constitue une filature électronique tout aussi prohibée.

## LE DROIT À LA PREUVE : UNE ÉVOLUTION MAJEURE

Traditionnellement, toute preuve obtenue illicitemente était automatiquement écartée. Cette rigueur a été tempérée. Dans un arrêt du 30 septembre 2020 (Cass. soc. 30-9-2020, n° 19-12.058), la Cour de cassation a affirmé que **l'illicéité d'un moyen de preuve n'entraîne pas nécessairement son rejet**. Le juge doit mettre en balance le droit au respect de la vie privée du salarié et le droit à la preuve de l'employeur.

La Cour de cassation a précisé dans l'arrêt du 22 mars 2023 (Cass. soc. 22-3-2023, n° 21-24.729) les critères : la production doit être indispensable à l'exercice du droit à la preuve et l'atteinte strictement proportionnée au but poursuivi. Un employeur suspectant un agent immobilier de détourner systématiquement des mandats pourrait voir admises des preuves irrégulières si aucun autre moyen ne permettait d'établir ces agissements et que l'atteinte demeure proportionnée.

Cette évolution s'applique notamment aux données de géolocalisation collectées hors temps de travail. Il ne s'agit pas d'une validation de pratiques irrégulières, mais d'une possibilité offerte au juge de ne pas laisser impunis des agissements gravement préjudiciables au seul motif d'une irrégularité formelle.

*Fiche pratique rédigée par Xavier BERJOT, Avocat Associé SANCY Avocats*