

# L'employeur peut-il surveiller les connexions Internet sur le poste de travail ?

## Réponse courte

L'employeur peut surveiller les connexions Internet sur le poste de travail, à condition de respecter le droit à la vie privée, de justifier la surveillance par un motif légitime et proportionné, et de consulter préalablement la délégation du personnel. Il doit également informer individuellement chaque salarié des modalités, finalités et durée de conservation des données collectées.

La surveillance ne peut être généralisée, permanente ou sans finalité précise, et doit être encadrée par une politique interne claire. Toute preuve issue d'une surveillance sans consultation ou information préalable est illicite et expose l'employeur à des sanctions.

## Définition

La surveillance des connexions Internet sur le poste de travail désigne l'ensemble des moyens techniques permettant à l'employeur de contrôler, enregistrer ou analyser l'utilisation d'Internet par un salarié via les équipements informatiques mis à disposition dans le cadre professionnel. Cette surveillance peut porter sur les sites consultés, la durée des connexions, les téléchargements ou l'utilisation de services en ligne, à l'exclusion du contenu des correspondances privées.

## Conditions d'exercice

L'employeur ne peut surveiller les connexions Internet des salariés que sous réserve du respect du droit au respect de la vie privée et du secret des correspondances, conformément à l'article [L.261-1](#) du Code du travail. Toute mesure de surveillance doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché, tel que la sécurité des systèmes informatiques, la prévention des abus ou la protection des intérêts économiques de l'entreprise. La surveillance généralisée, permanente ou sans finalité précise est prohibée.

Avant toute mise en œuvre, l'employeur doit consulter la délégation du personnel, conformément à l'article [L.414-9](#) du Code du travail, et informer individuellement chaque salarié des modalités, de la finalité et de la durée de conservation des données collectées. L'absence de consultation ou d'information préalable rend la surveillance illicite et expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales.

## Modalités pratiques

La surveillance doit être encadrée par une politique interne claire, précisant les outils utilisés, les catégories de données collectées, les finalités poursuivies et les droits des salariés. L'accès aux données collectées doit être strictement limité aux personnes habilitées, dans le respect du principe de confidentialité.

L'employeur doit distinguer les connexions à caractère professionnel des connexions à caractère privé. Sauf interdiction expresse et préalable, le salarié est présumé pouvoir utiliser Internet à des fins privées de manière raisonnable. En cas de doute sur le caractère privé ou professionnel d'une connexion, l'employeur doit s'abstenir de consulter le contenu sans la présence du salarié ou son information préalable.

La durée de conservation des données issues de la surveillance doit être limitée au strict nécessaire pour atteindre la finalité poursuivie, et ne peut excéder la durée fixée par la politique interne ou, à défaut, une durée raisonnable.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser une charte informatique annexée au règlement interne, détaillant les règles d'utilisation d'Internet et les modalités de contrôle. Cette charte doit être communiquée à chaque salarié contre accusé de réception.

L'employeur doit privilégier des dispositifs de surveillance ciblés, proportionnés et non intrusifs, tels que l'analyse statistique agrégée ou l'alerte en cas d'anomalie, plutôt que la surveillance individuelle systématique. Toute mesure disciplinaire fondée sur la surveillance doit reposer sur des éléments licitement collectés et respecter la procédure disciplinaire prévue par le Code du travail.

Il est conseillé de réaliser une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) lorsque la surveillance est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des salariés.

## Cadre juridique

La surveillance des connexions Internet au travail est encadrée par les articles [L.261-1](#) et [L.261-2](#) du Code du travail, relatifs au respect de la vie privée et à la protection des données à caractère personnel. La consultation de la délégation du personnel est imposée par l'article [L.414-9](#) du Code du travail pour toute introduction de moyens techniques de surveillance.

La Commission nationale pour la protection des données (CNPD) exerce un contrôle sur la légalité des dispositifs de surveillance et peut sanctionner les manquements. La jurisprudence luxembourgeoise, notamment les arrêts de la Cour d'appel du 12 mai 2016 et du 20 janvier 2022, précise que la surveillance doit être proportionnée, justifiée et précédée d'une information claire et complète des salariés.

L'absence d'information préalable des salariés ou de consultation de la délégation du personnel rend toute preuve issue de la surveillance illicite et expose l'employeur à des sanctions, y compris l'annulation d'une mesure disciplinaire fondée sur ces éléments.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.