

# Quelles sont les limites à la surveillance des courriels professionnels ?

## Réponse courte

Les **courriels professionnels** peuvent faire l'objet d'un contrôle uniquement s'il est **justifié** (sécurité informatique, sauvegarde de la continuité d'activité, vérification d'une fraude documentée), **proportionné** et **gradué**. Les **courriels identifiés comme personnels** par le salarié (objet « privé », dossier dédié) sont **protégés par le secret des correspondances** et ne peuvent être consultés qu'en présence du salarié ou avec son accord, sauf risque grave et imminent pour la sécurité.

L'employeur doit informer **individuellement** chaque salarié de l'existence et des modalités du contrôle (charte informatique, notice), **consulter la délégation du personnel** (article L.414-9) et réaliser une **AIPD** si le risque est élevé. Aucune déclaration à la CNPD n'est requise depuis le 25 mai 2018, mais le principe d'**accountability** s'applique pleinement. À défaut d'information préalable, la consultation est illicite et les éléments recueillis sont irrecevables, y compris comme preuve disciplinaire.

## Définition

La **surveillance des courriels professionnels** est un traitement de données qui doit distinguer deux régimes : les courriels **professionnels par défaut** (présomption d'usage professionnel) et les courriels **identifiés comme personnels** (protection renforcée par le secret des correspondances).

La jurisprudence luxembourgeoise reconnaît au salarié un **droit à une certaine intimité** dans l'utilisation des outils professionnels, dès lors que cet usage personnel reste raisonnable.

## Questions fréquentes

### Comment un salarié peut-il protéger ses courriels personnels au travail ?

En les identifiant explicitement comme personnels : mention « privé » dans l'objet ou rangement dans un dossier dédié. Cette identification renverse le régime de consultation et soumet le courriel au secret des correspondances protégé par l'article 8 de la CEDH.

### Faut-il une AIPD pour surveiller les courriels professionnels ?

L'AIPD est obligatoire si le traitement présente un risque élevé pour les droits et libertés des salariés (article 35 RGPD). Elle doit être documentée avant la mise en service et tenue à disposition de la CNPD lors d'un éventuel contrôle a posteriori.

### L'employeur peut-il ouvrir un courriel marqué privé du salarié ?

Uniquement en présence du salarié ou avec son accord. Seule exception : risque grave et imminent pour la sécurité. La consultation d'un courriel personnel sans présence constitue une violation autonome du secret des correspondances exposant l'employeur à des sanctions.

### Qu'est-ce que la surveillance graduée des courriels professionnels ?

Méthode recommandée par la CNPD : contrôle global anonymisé en première intention, ouverture individualisée uniquement en cas d'indice. La surveillance permanente et systématique de tous les courriels est jugée disproportionnée par défaut.

### Que se passe-t-il sans information préalable sur le contrôle des courriels ?

Le contrôle est illicite et les éléments recueillis irrecevables comme preuve disciplinaire. L'employeur s'expose à des sanctions RGPD jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial et à des sanctions pénales L.261-2.

### Quelles sont les limites à la surveillance des courriels professionnels ?

Le contrôle doit être justifié (sécurité informatique, continuité d'activité, fraude documentée), proportionné et gradué. Les courriels identifiés comme personnels par le salarié sont protégés par le secret des correspondances et ne peuvent être consultés qu'en sa présence ou avec son accord.

## Conditions d'exercice

L'identification d'un courriel comme personnel par le salarié (mention dans l'objet ou rangement dans un dossier dédié) renverse le régime de consultation : il devient soumis au secret des correspondances et ne peut être ouvert sans précaution particulière.

Condition	Exigence concrète
<b>Présomption professionnelle</b>	Courriels non identifiés présumés professionnels
<b>Identification comme personnel</b>	Mention « privé » ou dossier dédié protège le courriel
<b>Information préalable</b>	Notice écrite ou charte informatique précisant les contrôles
<b>Surveillance graduée</b>	Contrôle global anonymisé avant ouverture individualisée
<b>Risque grave et imminent</b>	Seule exception au secret pour les courriels personnels

## Modalités pratiques

La présence du salarié lors de la consultation des courriels personnels est exigée par la jurisprudence ; elle peut être remplacée par sa convocation préalable formelle, à laquelle il doit pouvoir répondre.

Démarche	Précision
<b>Charte informatique</b>	Document précisant les usages autorisés et les modalités de contrôle
<b>Information individuelle</b>	Notice écrite remise à chaque salarié
<b>Consultation délégation</b>	Procès-verbal préalable conformément à <a href="#">L.414-9</a>
<b>AIPD</b>	Article 35 du RGPD si risque élevé
<b>Identification des personnels</b>	Procédure claire : mention « privé », dossier dédié
<b>Présence du salarié</b>	Exigée pour ouvrir un courriel identifié comme personnel
<b>Registre des traitements</b>	Article 30 RGPD : finalités, durées, destinataires

## Pratiques et recommandations

**Distinguer** clairement dans la charte informatique les usages professionnels et personnels.

**Encourager** les salariés à identifier explicitement leurs courriels personnels.

**Privilégier** un contrôle global anonymisé en première intention.

**Documenter** chaque consultation individualisée par un motif écrit.

**Garantir** la présence du salarié lors de la consultation de courriels personnels.

**Limiter** la conservation des données collectées au strict nécessaire à la finalité.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Traitement de données pour surveillance des salariés
Art. <u>L.261-2</u> du Code du travail	Sanctions pénales en cas de violation
Art. <u>L.414-9</u> du Code du travail	Co-décision de la délégation du personnel
Art. 5, 6, 12-13, 35 du RGPD	Principes, licéité, information, AIPD
Art. 8 CEDH	Respect de la vie privée et du secret des correspondances
Loi modifiée du 1er août 2018	Régime général de protection des données
Lignes directrices CNPD cybersurveillance	Bonnes pratiques sur les courriels professionnels

L'absence d'information préalable rend le contrôle illicite et les éléments recueillis irrecevables comme preuve disciplinaire.

L'employeur s'expose à des sanctions RGPD jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial et à des sanctions pénales L.261-2. La consultation d'un courriel personnel sans présence du salarié constitue une violation autonome du secret des correspondances.

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.