



Depuis plus de 25 ans, nous conseillons et accompagnons les entreprises françaises, suisses et belges ainsi que leurs filiales allemandes dans tous les aspects juridiques de leurs activités en Allemagne. Aux côtés des cadres dirigeants, des départements ressources humaines, des services juridique et financier ainsi que des équipes commerciales, nous assistons de la même manière les sociétés allemandes en France.

Publication | Droit social – Relation et contrat de travail | Allemagne

Employeurs en Allemagne : quels moyens de surveillance électronique du personnel sont autorisés ?

20 août 2021

En Allemagne, la surveillance des salariés par des moyens techniques, aussi bien au sein de l'entreprise que dans le cadre du télétravail, n'est possible que dans des limites bien définies. Elle peut être autorisée notamment dans le but de constater des violations des obligations contractuelles d'un salarié ou d'évaluer ses performances. [Toutefois, les employeurs allemands doivent toujours respecter les droits individuels des salariés, les lois applicables en matière de protection des données et, le cas échéant, les droits de cogestion du comité social et économique \(« Betriebsrat »\).](#)

La surveillance des salariés implique généralement un traitement de données. Cela relève de la loi allemande sur la protection des données, selon laquelle toute collecte de données, en particulier lorsqu'il s'agit de données à caractère personnel, nécessite un motif d'autorisation, par exemple le consentement des salariés. Cela signifie également que les entreprises sont tenues de fournir des informations concrètes et précises sur les mesures de surveillance mises en place et auxquelles le salarié doit consentir.

Concernant la surveillance par des moyens techniques d'un salarié sur son lieu de travail, on peut citer les exemples suivants :

- Il existe une distinction entre le contenu professionnel et le contenu privé. Les courriels professionnels et les pages internet consultés à des fins professionnelles peuvent être suivis et vérifiés, tout comme le courrier postal et les autres produits du travail des salariés. En revanche, l'employeur n'a pas le droit de vérifier le contenu des courriels privés ni la navigation internet privée. Il peut déroger à cette règle uniquement en cas de suspicion d'infraction pénale ou en cas d'urgence.



Ulrich Martin DEA / DESE
Rechtsanwalt

martin@rechtsanwalt.fr
T + 33 (0) 3 88 45 65 45



Jörg Luft
Rechtsanwalt

luft@rechtsanwalt.fr
T + 49 (0) 7221 30 23 70

www.rechtsanwalt.fr

Strasbourg

16 rue de Reims
F-67000 Strasbourg
T + 33 (0) 3 88 45 65 45
F + 33 (0) 3 88 60 07 76
strasbourg@rechtsanwalt.fr

Paris

4 rue Paul Baudry
F-75008 Paris
T + 33 (0) 1 53 93 82 90
F + 33 (0) 1 53 93 82 99
paris@rechtsanwalt.fr

Baden-Baden

Schützenstraße 7
D-76530 Baden-Baden
T + 49 (0) 7221 30 23 70
F + 49 (0) 7221 30 23 725
baden@rechtsanwalt.fr

Bordeaux

48 cours d'Alsace et Lorraine
F-33000 Bordeaux
T + 33 (0) 5 56 28 38 07
F + 33 (0) 3 88 60 07 76
bordeaux@rechtsanwalt.fr

Sarreguemines

50 rue de Grosbliederstroff
F-57200 Sarreguemines
T + 33 (0) 3 87 02 99 87
F + 33 (0) 3 87 28 08 13
sarreguemines@rechtsanwalt.fr

Epp Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Cette présentation a un caractère purement informatif et ne saurait remplacer un conseil personnalisé. Toute responsabilité des auteurs est exclue. Les contenus de cette présentation sont soumis à des droits d'auteur.

Cependant, si l'employeur a interdit à ses salariés de surfer sur internet à des fins privées dans l'entreprise, alors il peut contrôler le respect de cette interdiction et vérifier également les chats et les mails privés des salariés.

- La vidéosurveillance sur le lieu de travail n'est autorisée que si elle poursuit un but légitime. C'est le cas, par exemple, lorsque l'employeur d'un commerce de détail veut protéger ses marchandises contre le vol. Toutefois, selon la jurisprudence allemande, la surveillance ne doit pas servir à harceler les salariés ou à les mettre sous pression, et elle doit toujours être proportionnée. En principe, l'employeur ne peut pas installer des caméras cachées. Ce n'est autorisé que de manière exceptionnelle, s'il existe un soupçon fondé d'infraction pénale ou d'une violation grave du contrat par un salarié sur le lieu de travail et qu'il s'agit du seul moyen d'éclaircir l'affaire.
- Les données de localisation des salariés par des traceurs GPS ou par la localisation du téléphone professionnel ne peuvent être recueillies que dans des conditions très limitées, par exemple avec le consentement du salarié. L'employeur n'a pas le droit d'obtenir ces données secrètement et à l'insu du salarié.
- Pour la surveillance en télétravail, l'employeur est autorisé à enregistrer le temps de travail des salariés en se basant sur les données de connexion. Toutefois, il ne peut pas utiliser de logiciels espions pour enregistrer l'activité des salariés ou engager des détectives privés pour vérifier s'ils restent bien à domicile pendant les heures de travail. Ces mesures ne peuvent être autorisées que de manière exceptionnelle, en cas de forte suspicion d'une infraction pénale ou d'un manquement grave aux obligations.

Notre équipe se tient à votre disposition pour vous apporter un conseil personnalisé ou pour toute question complémentaire.

welcome@rechtsanwalt.fr