

## Jusqu'où les entreprises peuvent

Les révélations sur un système de surveillance proche du « flicage » chez Ikea France se succèdent depuis un mois. L'affaire soulève la question de la frontière entre vie privée et professionnelle, domaine où les droits de l'employeur sont très encadrés.

### 1 an

d'emprisonnement,  
45 000 € d'amende

Ce que risquent les responsables d'Ikea mis en cause s'ils sont jugés coupables, selon le code pénal

**E**spionner la caissière postée dans la guérite de la station-essence sur un parking, une grande enseigne l'avait déjà fait. Mais fouiller dans les mails personnels, obtenir des extraits de casier judiciaire, se procurer un numéro de carte grise ou de plaque d'immatriculation, vérifier l'appartenance syndicale ou politique, relever les communications téléphoniques, surveiller une salariée en arrêt maladie... Autant de pratiques dignes de barbouzes ou d'un roman de John Le Carré. Et pourtant ! Depuis un mois, les 9 500 salariés du géant suédois Ikea en apprennent tous les jours. Révélée par *le Canard enchaîné* daté du 29 février, l'affaire a conduit à l'ouverture d'une enquête par le parquet de Versailles.



© ALEX MARES-MANTON/ASIA IMAGES/CORBIS

### Des fichiers de police monnayés

Les faits ? La surveillance d'une salariée soupçonnée d'abuser d'un arrêt maladie car en vacances au Maroc, une centaine de mails envoyés par un directeur de la gestion des risques zélé

pour fliquer les salariés, le suivi d'un peu trop du personnel des magasins de Brest et de Rouen. Pis, l'enseigne aurait monnayé des fichiers de police auprès du Stic (système de traitement des infractions constatées), le fichier de renseigne-

## o Ikea, l'espion qui venait du froid

### DES SALARIÉS...

Le 29 février, *le Canard enchaîné* révèle qu'Ikea France aurait conclu fin 2003 un accord avec une société de sécurité privée, Sûreté International, lui permettant de fouiller le passé de ses salariés pendant des années. **Carte grise, relevés téléphoniques, extrait de casier judiciaire, adresse personnelle, appartenance syndicale ou politique : tout aurait été utilisé pour faire plier, voire licencier des salariés.** Une centaine de mails auraient été envoyés par le directeur de la gestion des risques, Jean-François Paris. Ikea aurait eu accès aussi au Stic, le fichier utilisé par les policiers pour recenser toutes les personnes ayant été concernées par une procédure judiciaire.

### ... AUX CLIENTS, TOUS FLIQUÉS !



© ALEX MARES-MANTON/ASIA IMAGES/CORBIS

**Des clients mauvais payeurs ou râleurs auraient été, de la même manière, surveillés. Des salariés « lambda » également,** notamment dans les magasins Ikea de Brest et de Rouen. Le 10 mars, 80 salariés ont débrayé à Brest pour réclamer la vérité à leur direction (*ci-contre*). Des représentants du personnel auraient été aussi espionnés.

### LES AUTORITÉS ENQUÊTENT

**Le parquet de Versailles** ouvre une enquête préliminaire et la **Direction centrale de la police judiciaire** est saisie.

# s'immiscer dans la vie privée



## Ce que dit la loi

- Même dans l'entreprise, le salarié a droit au respect de sa vie privée. L'employeur ne peut l'espionner à son insu.
- S'il a de fortes présomptions de concurrence déloyale ou de dénigrement à l'encontre de son salarié, il peut fouiller l'ordinateur ou les mails sur le lieu de travail. Mais le salarié doit être présent et l'employeur doit demander une autorisation au juge de grande instance. Selon l'article L2323-32 du code du travail, il doit aussi informer et consulter le comité d'entreprise.
- L'employeur n'a pas le droit d'ouvrir les mails s'ils sont rangés dans un dossier intitulé « personnel ».
- Le fait de vérifier une appartenance politique ou syndicale relève de la discrimination. Le fait de demander des renseignements sur un client est attentatoire à sa vie privée, selon le code civil.
- Utiliser les réseaux sociaux pose la même question de la frontière entre vie privée et professionnelle. Les propos tenus sur Facebook sont considérés comme publics si le compte est ouvert aux « amis des amis ».

ments utilisé par les policiers, via une entreprise de surveillance, Sûreté International. Carrefour en 2006, Castorama en 2009, les distributeurs ont déjà franchi la ligne jaune. Les salariés d'Ikea ne sont pas tellement étonnés. « Nous savions qu'il existait des fichiers parallèles dans le secteur de la grande distribution, mais nous sommes tout de même surpris, souligne Marylène Laure, déléguée centrale CGT, et dans l'entreprise depuis dix ans. Le groupe avait déjà des pratiques spéciales. Tout était noté, on le voyait bien dans les entretiens pour les mises à pied : le temps que vous passiez dans les toilettes était quasiment consigné ! »

## Accumulation de mauvaises pratiques

L'étonnement a laissé place à la suspicion. Pour rassurer ses troupes, le magasin de Brest n'a rien trouvé de mieux que de mettre en place une hotline, sans plus de précision. « C'est Jean-Louis Baillot qui est au bout du fil? », plaisante, amère, Marylène Laure. Jean-Louis Baillot, directeur général d'Ikea France de 1996 à 2009, et directeur international depuis, a été officiellement « mis en disponibilité », au même titre que Jean-François Paris, directeur de la gestion des risques, et de Claire Héry, responsable des ressources humaines.



Tout ce qu'un employeur n'a pas le droit de faire, Ikea l'a fait ! Espionner, se procurer des preuves de manière déloyale, violer la vie privée des salariés... C'est une affaire assez exceptionnelle car elle va très loin. Elle concerne à la fois les salariés et les clients, et on ne voit pas quels sont les motifs qui guident tout ce déploiement de moyens.

**CHRISTOPHE NOËL,**  
avocat en droit social

« Dans cette affaire, tout ce qu'un employeur n'a pas le droit de faire, Ikea l'a fait ! Mettre en place un système d'espionnage, se procurer des preuves de manière déloyale, violer la vie privée des salariés... C'est une affaire assez exceptionnelle car elle va très loin. Elle concerne à la fois le personnel et les clients, et on ne voit pas bien quels sont les motifs qui guident tout ce déploiement de moyens », analyse Christophe Noël, avocat en droit social. Or, le législateur est extrêmement protecteur des droits du salarié. « La Cour de cassation a toujours eu une attitude bienveillante à l'égard du salarié, confirme Corinne Pizzio Delaporte, maître de conférences en droit privé à l'Université Paris II. Et de citer le cas en 1998 d'un salarié qui avait envoyé une carte postale à son employeur signée « bons baisers de Yougoslavie », alors qu'il était censé être en arrêt maladie. « Le juge suprême a décidé que l'employeur ne pouvait pas le licencier tant qu'il ne s'agit pas de concurrence déloyale ».

## Se renseigner, oui, espionner, non

Si l'article 9 du Code civil prévoit la protection de la vie privée, il n'en définit pas les contours. « L'employeur a le droit de se renseigner sur un salarié car il a un pouvoir de direction, complète Christophe Noël. Mais il n'a pas le droit de l'espionner, à son insu, car c'est un procédé déloyal. » Recourir à une société privée extérieure est totalement interdit. Et lorsqu'une entreprise nourrit des soupçons de concurrence déloyale ou de dénigrement – les deux motifs le plus souvent utilisés – à l'encontre d'un membre du personnel, elle ne peut ouvrir les mails personnels sans en informer préalablement la personne et avertir le comité d'entreprise.

L'essor des réseaux sociaux a encore compliqué la donne avec toujours la même question : où se situe la frontière entre vie professionnelle et vie privée ? « Un seul e-mail est moins risqué que d'insulter son patron sur Facebook », estime Corinne Pizzio Delaporte. Une seule règle prévaut pour l'instant, la jurisprudence étant encore en construction : plus la communauté d'amis est étendue, plus les propos tendancieux d'un salarié portent tort à son employeur. Ainsi, un salarié représentant syndical qui avait écrit « boulot de merde » sur le mur Facebook de son syndicat a été condamné par le tribunal correctionnel de Paris, le 17 janvier dernier, pour délit d'injure publique. ■