

Chapitre 6 – Les TIC dans la relation de travail

Bretzel 2.0 est une société spécialisée dans la mise en place de solutions de communication et l'organisation d'événementiels pour les entreprises du grand est. La société dirigée par M. Becke-Hoff est implantée dans la région de Strasbourg. Elle emploie 60 personnes.

Le secteur d'activité de l'entreprise est dynamique mais la concurrence est rude. M Becke-Hoff souhaite s'assurer de la pleine implication de ses équipes dans la réussite de l'entreprise.

Il vous consulte en tant qu'expert juridique sur deux dossiers.

Dossier 1 – La surveillance des salariés

Depuis quelques temps, M Becke-Hoff soupçonne une des chefs de projet de l'entreprise, Cerise Sur-Legathot, de se consacrer à d'autres activités pendant son temps de travail. Il craint qu'elle n'utilise le carnet d'adresses et les autres ressources de l'entreprise pour travailler sur un projet de création d'une entreprise concurrente à Bretzel 2.0.

Avant d'entamer une procédure, M Becke-Hoff souhaite être certains des faits et constituer un dossier solide contre sa salarié. Il a donc fait installer discrètement une caméra de vidéo-surveillance pointée sur le poste de travail de Mme Sur-Legatho. La caméra installée possède un dispositif qui permet de zoomer sur l'écran de l'ordinateur de la salariée. Grâce à ce système ingénieux, le dirigeant de Bretzel 2.0 pourra récolter les preuves suffisantes pour confondre sa salariée.

1. Indiquez à M Becke-Hoff quelles sont les chances de succès de son action contre Mme Sur-Legatho.

Lors de leur embauche les salariés de Bretzel 2.0 acceptent et se voit remettre un exemplaire de la charte informatique de l'entreprise. Cette dernière contient un paragraphe qui indique que l'historique de navigation des salariés est stocké pendant une durée de 1 mois sur les serveurs de l'entreprise. Cet historique de navigation, constitué automatiquement, est consultable par l'employeur en cas de nécessité.

Toujours dans le cadre de ces soupçons concernant Cerise Sur-Legatho, M. Becke-Hoff a consulté l'historique de navigation de sa salariée. Comme il le soupçonnait, Mme Sur-Legatho utilise les ressources de l'entreprise à des fins personnelles ce qui peut nuire à l'activité de l'entreprise. En effet, il constate que sur le dernier mois elle s'est connectée régulièrement au réseau social Facebook (en moyenne 1 fois par jour).

M Becke-Hoff pense avoir là un motif suffisant pour procéder au licenciement pour faute de sa salariée.

2. Après avoir rappelé à M Becke-Hoff la procédure à respecter dans le cadre du licenciement, vous lui indiquerez les chances de succès de son action.

Dossier 2 – Le pouvoir de contrôle et de surveillance de l’employeur dans le domaine des TIC

Depuis quelques temps, M Becke-Hoff s’inquiète de l’utilisation importante d’Internet à des fins personnelles par les salariés et souhaite réguler et contrôler le fonctionnement du réseau et notamment les accès à Internet. Il pense en effet que ces usages non professionnels nuisent à la compétitivité de Bretzel 2.0. Il vous demande conseil en ce qui concerne le contrôle des fichiers et courriels des salariés.

- 3. Dans une note argumentée et structurée à destination de M Becke-Hoff, vous justifierez d’une part le pouvoir de surveillance et de contrôle de l’employeur concernant l’utilisation des TIC par les salariés dans l’entreprise. Vous préciserez d’autre part les conditions à respecter par celui-ci pour exercer le contrôle et pour accéder aux courriels et aux fichiers personnels des salariés.**

ANNEXES

Annexe 1 – La vidéosurveillance au travail (extrait d’une fiche pratique de la CNIL)***Dans quel but ?***

Des caméras peuvent être installées sur un lieu de travail à des fins de sécurité des biens et des personnes, à titre dissuasif ou pour identifier les auteurs de vols, de dégradations ou d’agressions

Quelles précautions prendre lors de l’installation du dispositif ?

Les caméras peuvent être installées au niveau des entrées et sorties des bâtiments, des issues de secours et des voies de circulation. Elles peuvent aussi filmer les zones où de la marchandise ou des biens de valeur sont entreposés.

Elles ne doivent pas filmer les employés sur leur poste de travail, sauf circonstances particulières (employé manipulant de l’argent par exemple, mais la caméra doit davantage filmer la caisse que le caissier ; entrepôt stockant des biens de valeurs au sein duquel travaillent des manutentionnaires).

En effet, sur le lieu de travail comme ailleurs, les employés ont droit au respect de leur vie privée.

Les caméras ne doivent pas non plus filmer les zones de pause ou de repos des employés, ni les toilettes. Si des dégradations sont commises sur les distributeurs alimentaires par exemple, les caméras ne doivent filmer que les distributeurs et pas toute la pièce.

Enfin, elles ne doivent pas filmer les locaux syndicaux ou des représentants du personnel, ni leur accès lorsqu’il ne mène qu’à ces seuls locaux. [...]

Quelles formalités ?

[...]Après des instances représentatives du personnel

Les instances représentatives du personnel doivent être informées et consultées avant toute décision d’installer des caméras.

Quelles informations ?

Les personnes concernées (employés et visiteurs) doivent être informées, au moyen d'un panneau affiché de façon visible dans les locaux sous vidéosurveillance :

- de l'existence du dispositif,
- du nom de son responsable,
- de la procédure à suivre pour demander l'accès aux enregistrements visuels les concernant.

De plus, chaque employé doit être informé individuellement (au moyen d'un avenant au contrat de travail ou d'une note de service, par exemple.).

Annexe 2 – Documentation juridique**Article 8 de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales**

« Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance. »

Article 9 du code civil

« Chacun a droit au respect de sa vie privée [...] »

Article L.1121-1 du code du travail

« Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. »

Annexe 3 : Extraits des rapports et des fiches pratiques de la CNIL

L'utilisation à titre personnel d'Internet ne doit pas se faire au-delà d'un délai raisonnable, et les sites consultés ne doivent pas avoir un contenu contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs.

Elle doit rester raisonnable et ne doit pas affecter la sécurité des réseaux ou la productivité de l'entreprise ou de l'administration concernée.

Nécessité d'informer les salariés : les salariés doivent être informés des dispositifs mis en place et des modalités de contrôle de l'utilisation d'internet.

Le comité d'entreprise doit avoir été consulté et informé.

Les salariés doivent être informés, notamment de la finalité du dispositif de contrôle et de la durée pendant laquelle les données de connexion sont conservées. Une durée de conservation de l'ordre de six mois est suffisante, dans la plupart des cas, pour dissuader tout usage abusif d'internet.

Si des procédures disciplinaires sont susceptibles d'être engagées sur la base de ces fichiers, les salariés doivent en être explicitement informés (par exemple au moyen d'une charte).

Annexe 4 : Extraits de jurisprudence et d'une fiche pratique de la CNIL

« Attendu que le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée ; que celle-ci implique en particulier le secret des correspondances ; que l'employeur ne peut dès lors sans violation de cette liberté fondamentale prendre connaissance des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail et ceci même au cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur [...] »

Source : Cour de cassation, du 2 octobre 2001

La Cour de cassation considère qu'un message envoyé ou reçu depuis le poste de travail mis à disposition par l'employeur revêt un caractère professionnel, sauf s'il est identifié comme étant « personnel », dans l'objet du message par exemple (Cour de cassation, 30 mai 2007). Il appartient à l'employé d'identifier les messages qui sont personnels. À défaut d'une telle identification, les messages sont présumés être professionnels.

Source : Fiche pratique de la CNIL

Annexe 5 – Cour de cassation, chambre sociale, 8 juillet 2008 (extrait)

Attendu, selon l'arrêt attaqué que M. X..., engagé le 1^{er} juillet 1991 par la société Entreprise Martin en qualité d'ingénieur est devenu responsable de production et de contrôle informatique ; qu'il a été licencié pour faute grave le 24 février 2004 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt d'avoir jugé son licenciement fondé sur une faute grave, alors, selon le moyen :

1°/ qu'il résulte de l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, de l'article 9 du Code civil, de l'article 9 du Code de procédure civile et de l'article L. 120-2 [nouveau L 1121-1] du Code du travail que le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée ; celle-ci implique en particulier le secret de ses communications ; que l'employeur ne peut dès lors sans violation de cette liberté fondamentale prendre connaissance des sites Internet consultés par le salarié grâce à un

outil informatique mis à sa disposition pour son travail ; qu'en l'espèce, la cour d'appel retient, pour décider que le licenciement de M. X. ... est justifié par une faute grave, notamment que le salarié a utilisé l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur à des fins personnelles et abusives ; qu'elle s'est fondée pour établir ce comportement sur les sites Internet consultés par le salarié, ce que l'employeur a découvert en inspectant l'ordinateur mis à la disposition du salarié par la société ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel viole les textes susvisés ;

[...]

Mais attendu que les connexions établies par un salarié sur des sites Internet pendant son temps de travail grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail sont présumées avoir un caractère professionnel de sorte que l'employeur peut les rechercher aux fins de les identifier, hors de sa présence ; que le moyen n'est pas fondé ;

[...]