Internet et vos salariés

Les faits sont là : 92 % des salariés pratiquent le surf perso dans leur entreprise, 28 % y consacrent 6 à 15 minutes par jour, 22 % de 16 à 30 minutes et 4 % plus de deux heures selon Le Journal du Management. L'émergence des nouvelles technologies dans les entreprises pose la question du respect de la vie privée des salariés, notamment en ce qui concerne la surveillance de l'utilisation d'internet, des messageries électroniques et depuis peu des blogs mais aussi du coût que cela représente pour les entreprises.

Il n'est pas interdit de fixer des conditions et limites à l'utilisation d'internet, d'analyser les données de connexion et le temps passé sur internet par un salarié. La surveillance devient une obligation car l'entreprise est responsable de son système d'information et a le devoir de se protéger. Elle doit être en mesure de contrôler et de sanctionner l'activité de ses salariés sur les matériels informatiques qui sont dans ses locaux, sous peine de voir sa responsabilité engagée par un tiers en cas de préjudice causé par l'activité du salarié.

3 principes à respecter :

1 Le principe de transparence

■ L'article L121-8 du Code du Travail prévoit l'information préalable des salariés sur tout dispositif et collecte de données les concernant personnellement. L'employeur peut contrôler, voir interdire l'usage personnel des courriels dans l'entreprise mais il ne peut les ouvrir lorsqu'il sont inscrits dans un fichier dénommé « personnel ». Le salarié, quant à lui, a le devoir de ne pas détourner l'usage de l'outil qui est mis à sa disposition.

2 Le principe de proportionnalité

■ L'article L120-2 du Code de 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 ».

3 Le principe de discussion collective

■ L'article L432-2 du Code du Travail prévoit la consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel lors de l'introduction de nouvelles technologies.

Les entreprises omettent souvent le principe de transparence en ne précisant pas suffisamment clairement les mesures et limites exactes mises en place pour l'utilisation personnelle d'internet dans l'entreprise. Elles ont ensuite bien des difficultés à les faire valoir devant un conseil de prud'hommes si elles n'ont pas été discutées avec les représentants du personnel et intégrées dans un texte opposable à tous comme le règlement intérieur.

Les sanctions encourues

Le salarié peut également encourir des sanctions s'il ne respecte pas lui aussi quelques principes de base :

- le droit pénal punit personnellement, par principe, celui qui intentionnellement a commis une infraction, quelle qu'en soit la nature : contrefaçon, diffamation... en utilisant les moyens de son entreprise.
- La responsabilité civile du salarié peut être engagée par un tiers, selon les principes de droit commun, si sa faute est totalement détachable de ses fonctions, faute de quoi c'est l'entreprise qui est recherchée en réparation.
- Le salarié encourt un recours disciplinaire de la part de son employeur, qui peut le sanctionner ou le licencier s'il a enfreint les règles d'utilisation de l'internet établies dans l'entreprise.
- Il n'est pas interdit d'engager des procédures disciplinaires sur la base des fichiers contrôlés.

L'employeur peut rechercher les sites internet consultés par un salarié en inspectant le disque dur de l'ordinateur mis à sa disposition par l'entreprise, même en son absence. S'il estime que les connexions établies à titre personnel par le salarié sur son temps de travail sont abusives, il peut le licencier pour faute grave (Cass. Soc, 09/07/08, n°06-45800).

Une solution : réguler l'utilisation d'internet en clarifiant, dans le règlement intérieur, la position de l'entreprise tout en précisant les modalités d'action. Ces dispositions peuvent même être ajoutées en annexe au contrat de travail. La transparence protège les entreprises devant les tribunaux, à condition de ne pas prévoir de sanction disproportionnée par rapport à la faute.

A l'idée de surveillance des personnes se substitue celle d'un contrat de confiance.