Image not found or type unknown

La surveillance de l'outil informatique (1/2)

publié le **23/12/2013**, vu **2393 fois**, Auteur : Adrien LANCIAUX

Présentation des règles applicables en matière de surveillance du contenu de l'ordinateur.

La surveillance du contenu de l'ordinateur

I° Les conditions d'accès au contenu de l'ordinateur

L'utilisation de l'ordinateur professionnel du salarié doit se borner à l'exécution des tâches pour lesquelles il a été embauché. L'utilisation à des fins personnelles peut être tolérée dans la mesure où celle-ci reste raisonnable. A défaut, l'employeur sera en droit d'établir le manquement du salarié à ses obligations professionnelles, ce qui pourrait justifier son licenciement. Si l'employeur est naturellement en droit de contrôler le contenu de l'ordinateur en raison de son pouvoir de surveillance, des conditions doivent être respectées

L'arrêt NIKON du 2 octobre 2001 rendu par la Cour de cassation a posé le principe selon lequel il existe bien une sphère de vie privée au travail. C'est bien le seul apport de cet arrêt qui subsiste encore aujourd'hui. En effet, la protection de la vie privée au travail tend à se fragiliser, d'où l'importance d'avoir conscience des droits et des devoirs de chacun. Aujourd'hui, fichiers, dossiers, disque dur, et courriels, suivent le même régime juridique. Dés lors qu'ils ne sont pas expressément identifiés comme personnel, l'employeur bénéficie d'une présomption de professionalité, de sorte qu'il sera en droit de les ouvrir sans restriction particulière. En revanche, lorsque les fichiers sont identifiés comme personnels, l'employeur ne pourra accéder au contenu que dans ces deux cas précis : En cas de risque ou d'événement particulier, Si le salarié est présent ou qu'il a été dûment appelé.

Notons que la mention "Mes documents" n'est pas caractéristique d'un dossier personnel, tout comme les initiales, ou encore le nom du salarié. D'autre part, la dénomination donnée au disque dur ne peut conférer un caractère personnel à l'intégralité de ce qu'il contient. Récemment, la Cour de cassation est venue étoffer sa jurisprudence en la matière à propos du contenu d'une clé USB. La Cour a reconnu à l'employeur le droit d'ouvrir le contenu d'une clé connectée à l'ordinateur. Le détail à son importance puisque c'est ce qui a justifié la licéité de cette action. En effet, bien que la clé en question était la propriété du salarié, la Cour a fondé sa décision sur le fait qu'elle était connectée à l'ordinateur lui conférant par conséquent le même statut. Si techniquement cette décision peut se justifier, elle ouvre néanmoins la voie à de possible débordements. Chacun d'entre nous l'a constaté, la faible autonomie de nos smartphones nous pousse à rechercher des points d'alimentation. Or, l'ordinateur peut jouer ce rôle via les câbles USB. Est-ce à dire que dans ce cas de figure l'employeur serait en droit d'accéder au contenu du téléphone du salarié ? Si le mobile est de surcroît personnel, on imagine bien son caractère particulièrement privé ! Il serait fort étonnant que la Haute juridiction aille au bout de sa logique !

II° Les conditions d'utilisation du contenu

En la matière le principe est le suivant, "si l'employeur peut toujours consulter les fichiers qui n'ont pas été identifiés comme personnels par le salarié, il ne peut les utiliser pour le sanctionner s'ils s'avèrent relever de sa vie privée".

Il faut toutefois préciser que cette protection ne s'applique pas lorsqu'un courriel privé a été transmis par inadvertance à l'employeur. De plus, s'il s’avère que le contenu du fichier ou du courriel en question est en rapport avec l'activité professionnelle du salarié, il pourra être retenu pour fonder une sanction disciplinaire.

[Le prochain article aura pour objet la surveillance de l'utilisation de l'ordinateur]

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés