Image not found or type unknown

L’employeur confronté à l’usage des ordinateurs par ses salariés

publié le **28/01/2011**, vu **4518 fois**, Auteur : Murielle Cahen

Dans une société mondialisée où la compétitivité est nécessaire, il s’agit pour l’employeur à la fois d’assurer la réussite de son entreprise en fournissant le matériel nécessaire, mais aussi de règlementer l’utilisation de ce matériel pour éviter les abus. Il n’en demeure pas moins qu’Internet constitue aujourd’hui une révolution dans la mesure où il permet une rapidité d’accès à toute sorte d’information.

Quels sont les enjeux soumis à l’employeur ?

Quels sont les droits fondamentaux des salariés ?

Comment délimiter les contours du pouvoir de contrôle de l’employeur ?

le nécessaire respect du droit à la vie privée

A : Les enjeux

1 : Confrontation entre compétitivité et vie privée des salariés

Dans une société mondialisée où la compétitivité est nécessaire, il s’agit pour l’employeur à la fois d’assurer la réussite de son entreprise en fournissant le matériel nécessaire, mais aussi de règlementer l’utilisation de ce matériel pour éviter les abus.

Il n’en demeure pas moins qu’Internet constitue aujourd’hui une révolution dans la mesure où il permet une rapidité d’accès à toute sorte d’information.

L’enjeu est donc de trouver le nécessaire équilibre entre le rendement de ses employés par la fourniture de matériels et la protection de la vie privée de ceux-ci.

2 : La préoccupation de sécurité

On peut considérer que l’employeur est fondé à exercer un contrôle dans la mesure où sa responsabilité peut être engagée pour des actes commis par ses préposés.

En outre il est légitime qu’un dirigeant soit fondé à établir des règles à respecter au sein de son entreprise pour se prémunir d’éventuels abus de la part de ses salariés.

B : L’affirmation du droit au respect à la vie privée

1 : Une reconnaissance établie

Le droit au respect à la vie privée est garanti à la fois par le droit interne et le droit international à

l’article 9 du Code civil et 8§1 de la CEDH.

Or le respect à la vie privée est un droit dont le salarié peut se réclamer sur son lieu de travail, et donc limiter le pouvoir de contrôle de son employeur.

2 : Assimilation de la messagerie électronique à une correspondance privée

L’arrêt fondateur en la matière est l’arrêt NIKON (Cour cass, 2 octobre 2001).

Depuis cet arrêt le salarié peut invoquer le secret des correspondances même dans le cas de l’utilisation du matériel informatique sur son lieu de travail.

La jurisprudence a confirmé cette analyse dans des arrêts ultérieurs et à préciser les contours de la notion et les conditions d’atteintes au secret des correspondances dans le cadre du pouvoir de contrôle de l’employeur.

Les possibilités de contrôle par l’employeur

A : Limitation de l’utilisation personnelle des ordinateurs

1 : Contrôle de l’utilisation de la messagerie et des fichiers personnels

La CNIL a formulé des recommandations sur les modalités de contrôle que l’employeur doit respecter.

La jurisprudence s’en est inspiré pour apprécier la validité de licenciement prononcé a priori en violation du secret des correspondances.

2 : Contrôle des connexions à usage non professionnel

L’enjeu est ici de sanctionner non pas le fait d’aller sur Internet sur son lieu de travail en tant que tel, mais de la possibilité pour l’employeur de se prémunir contre les éventuels abus commis par les salariés.

Ce sont des questions de pur fait soumises à l’appréciation souveraine des juges du fond.

B : Délimitation du contrôle

1 : Soumission de l’employeur à l’exigence de proportionnalité

L’employeur est certes fondé à contrôler l’utilisation d’internet par ses salariés, mais il n’en demeure pas moins soumis à une obligation de proportionnalité dans ses sanctions.

Cette obligation de proportionnalité résulte de l’article L120-2 du code du travail, rédigé en terme flou, qui a nécessité un clarification jurisprudentielle.

2 : Les précisions jurisprudentielles

La proportion semble être respectée par l’employeur lorsqu’il se trouve confronté à des exigences de sécurité et circonstances exceptionnelles.

En outre l’employeur peut toujours avoir recours à une charte informatique, selon les recommandations de la CNIL.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

http://www.juritravail.com/Actualite/internet-travail/Id/159

http://www.droit-technologie.org/actuality-940/la-consultation-de-sites-pornographiques-sur-le-lieu-de-travail-moti.html

http://citizenjournalism.blogs.courrierinternational.com/archive/2007/06/22/utilisation-d-internet-%C3%A0-des-fins-parsonnelles-sur-le-lieu-d.html

http://www.cgtcanon.com/guide%20pratique/confidentialite_du_courrier_elec.htm

http://www.village-justice.com/articles/utilisation-r%C3%A9seaux-informatiques,505.html

http://www.lentreprise.com/gerer-une-equipe/internet-charte-d-utilisation-sur-le-lieu-de-travail_7848.html

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés