

FLASH INFO Juillet 2014

Contrôler l'usage des outils numériques pendant le travail

Le numérique a envahi le quotidien professionnel des entreprises : connexions internet permanentes, boîtes mails, réseaux sociaux, téléphones portables, tablettes, sont les nouveaux outils de travail des salariés, tout autant qu'ils peuvent être utilisés comme des médias de loisirs.

Comment éviter les abus ?

1. La messagerie électronique de l'entreprise

Les mails adressés par la messagerie électronique de l'entreprise durant le temps de travail et les mails enregistrés sur l'ordinateur professionnel sont présumés avoir un caractère professionnel : l'employeur peut donc les lire hors la présence du salarié en toute légalité.

Exception : les mails identifiés comme personnels ou privés par le salarié sont couverts par le secret des correspondances et le droit au respect de la vie privée : toute consultation sans accord préalable du salarié est illégale.



S'il justifie d'un motif légitime, l'employeur peut cependant faire désigner en justice un huissier chargé de constater le contenu de mails privés en présence du salarié, lequel n'est informé de la mesure qu'au jour de sa mise en œuvre.

2. Les connexions internet

L'employeur peut légalement prendre connaissance, même en-dehors de la présence du salarié, de l'historique de navigation, des sites mis dans la liste des favoris et des sites consultés par le salarié à l'aide des outils informatiques de l'entreprise.

L'abus de connexions sur des sites non professionnels pendant les heures de travail constitue une faute, même si aucune disposition du règlement intérieur ou de la charte informatique n'interdit l'utilisation d'internet à titre privé.



Exemple : le salarié qui a surfé sur des sites non professionnels 41 heures cumulées sur un seul mois et a adressé 178 mails humoristiques à un collègue peut valablement être licencié pour faute grave.

3. Les fichiers informatiques

Tous les documents détenus par le salarié sur son lieu de travail, quel qu'en soit le support (écrits ou dématérialisés), sont présumés avoir un caractère professionnel et l'employeur peut librement en prendre connaissance, sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels.



L'employeur ne pourra prendre connaissance de documents et fichiers identifiés comme personnels que si le salarié l'y autorise, ou si l'employeur est autorisé en justice à en faire constater le contenu par un huissier.

Le contenu d'une clef USB appartenant au salarié est présumé professionnel dès lors que la clé est connectée à un outil informatique de l'entreprise : l'employeur peut donc prendre connaissance de son contenu en toute légalité, sauf pour les fichiers identifiés comme personnels.

4. Le téléphone

L'enregistrement d'une conversation à l'insu de l'interlocuteur ne constitue pas une preuve valable, sauf dans le cadre d'un procès pénal.



A l'inverse, les messages écrits et vocaux envoyés par téléphone constituent une preuve recevable, dans la mesure où l'interlocuteur sait qu'ils sont enregistrés sur l'appareil récepteur.

☞ L'employeur qui entend se prévaloir d'un SMS écrit par son salarié ou d'un message vocal laissé sur répondeur sera bien avisé de faire constater le contenu et l'origine du message par un huissier de justice.

Le contenu du téléphone personnel du salarié ne peut être consulté librement par l'employeur, son contenu étant protégé par le respect au droit de la vie privée et par le droit de propriété.

5. Les réseaux sociaux



Sauf abus, les messages publiés sur les réseaux sociaux ressortent de la liberté d'expression du salarié.

L'employeur est cependant en droit de sanctionner tout abus de cette liberté, caractérisé par des propos injurieux ou dénigrant l'employeur, et ce même si le profil du salarié est paramétré pour que le message abusif ne puisse être lu que des seules personnes agréées par le salarié.

Exemple : le salarié qui avait posté sur son profil « sarko devrait voter une loi pour exterminer les directrices chieuses comme la miennne !!! » commet une faute que l'employeur est fondé à sanctionner (Cass. Soc. 10 Avril 2013 n°11-19530)