

MESSAGERIE ET INTERNET : LES LIMITES A LA LIBERTE D'UTILISATION

L'essentiel à travers la presse...

A en croire l'étude d'un cabinet américain, internet et les messageries électroniques au bureau permettent aux salariés de régler beaucoup plus rapidement leurs petits tracas quotidiens... au bénéfice d'une plus grande disponibilité au travail. Convaincues ou non, bien des entreprises choisissent de fermer les yeux quand l'usage se borne à la consultation des pages jaunes ou des résultats du loto. Mais les dérives existent. Un sondage a montré qu'aux plus belles heures du « Loft », en 2001, 15% des salariés français équipés (soit pas moins de 500 000 au total) se sont connectés sur le site de M6 en l'espace de 15 jours. Or, groupes de discussions, webcams etc... peuvent non seulement compromettre l'efficacité au travail mais également les flux informatiques.

Comment la direction peut-elle réagir ?

Tout un raisonnement a été patiemment tissé par les commentateurs autorisés à partir de la jurisprudence déjà ancienne concernant les caméras de surveillance. Il consistait à admettre la sanction dès lors que le salarié avait été préalablement informé par l'entreprise du contrôle sur l'utilisation qu'il ferait de l'outil informatique.

Le principe « vous étiez prévenus, vous êtes sanctionnés » était d'ailleurs admis par les tribunaux et le bulletin Lamy droit de l'informatique pouvait titrer « les prud'hommes adoucent le flicage des mails ».

Ne manquait plus qu'une prise de position des juges suprêmes en matière sociale. Elle est tombée, mais comme un pavé dans la mare. Le désormais célèbre arrêt Nikon a le mérite d'être clair et vaut la peine d'être reproduit ici « *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 des correspondances ; l'employeur ne peut dès lors sans violation de cette liberté fondamentale prendre connaissance des messages personnels émis par le salarié et reçu par lui grâce à l'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.* » (Soc. 2 octobre 2001)

Si donc l'ordinateur recèle intrinsèquement toutes les potentialités pour devenir une véritable « boîte noire », si l'ouverture d'un message, alors même que le salarié croit l'avoir supprimé, est aisée, en un mot si la technique permet tout, le droit lui, proscrit pour l'heure le contrôle direct.

Que l'on se rassure cependant, la cybersurveillance a encore de beaux jours devant elle.

A titre préventif tout d'abord, on peut par information individuelle, note de service, voire au moyen d'une charte négociée avec les représentants de salariés, proscrire certaines pratiques. La CNIL cite comme exemple possible le téléchargement de logiciel, la participation à des forums de discussions (« chats »), le développement de son propre site, l'accès à des sites de jeux, à des sites immoraux (pornographie, révisionnisme, pédophilie...), la création d'une boîte aux lettres personnelles. Elle propose même des modèles de rédaction possibles (voir le rapport de la CNIL www.cnil.fr/thematic/docs/entrep/cybersurveillance2.pdf, pages 14 et 16)

Psychologiquement, ce peut être dissuasif, mais en l'absence de droit de contrôle reconnu par les juges, cette solution a des limites.

Autre moyen qui peut être mis en œuvre, le recours à des logiciels qui condamnent l'accès à une liste de sites non autorisés. Une solution intéressante si l'on suppose que sont souvent les mêmes sites extra-professionnels qui sont visités. Le principe peut être décliné pour la messagerie : il s'agit cette fois de bloquer automatiquement les messages trop volumineux ou comportant certains mots-clés.

Sur le plan du contrôle a posteriori, si la direction ne doit pas consulter les messages personnels, elle peut parfaitement obtenir le relevé de la durée de connexion. Une durée globale anormalement élevée suffira à alerter l'employeur.

Tout aussi efficace, le relevé peut aussi retenir les sites les plus visités. Proxy permet ce traçage sans difficulté.

Les mêmes réponses peuvent là encore être adaptées pour les messageries, sous forme d'outils de mesure de la fréquence ou de la taille des fichiers envoyés.

Attention, tous ces dispositifs, s'ils sont appliqués individuellement sur chaque poste, doivent faire l'objet d'une déclaration à la CNIL et d'un avertissement aux utilisateurs avant leur mise en place.

Faire ainsi, c'est s'assurer du zèle de ses collaborateurs sans heurter le principe du secret des correspondances

Sources et bibliographie

La cybersurveillance sur les lieux de travail – rapport de la CNIL – février 2002

La cybersurveillance des salariés dans l'entreprise – rapport de la CNIL – mars 2001

Faut-il limiter l'accès de employés au web pendant les heures de bureau ? – Le Monde Interactif 17 août 2001

Le courriel et le respect de la vie privée – la jurisprudence sur les nouvelles technologies reste balbutiante – Le Monde 22 janvier 2002

Surf au travail et productivité – Le Monde Interactif 13 septembre 2000

Mis à pied pour tract virtuel – Libération 18 novembre 2002