

L'UTILISATION D'INTERNET AU TRAVAIL

Force est de constater que peu de textes concernent l'utilisation d'internet au travail. L'employeur devra ainsi se référer à l'article 9 du Code civil pour le respect de la vie privée du salarié et à certains articles du Code du travail revenant notamment sur la question des droits fondamentaux. Les délibérations CNIL et les chartes d'utilisation d'internet au travail deviennent alors des outils incontournables. Voici ce qu'il faut retenir.

Internet et les salariés en général

Internet peut être utilisé à des fins professionnelles mais aussi personnelles sur le lieu de travail. La grande difficulté pour l'employeur consistera à trouver un point d'équilibre permettant un usage raisonnable de l'outil.

En effet, l'employeur devra tenir compte des impératifs professionnels mais aussi respecter les droits fondamentaux du salarié, comme l'a rappelé le Ministre de l'Emploi et de la Solidarité dans une réponse ministérielle n° 31590, JOAN Q, 18 octobre 1999, p. 6054 : « le chef d'établissement est tenu de respecter la liberté individuelle des salariés et ne peut, par aucune mesure, mettre en cause leurs droits fondamentaux sur le lieu de travail ». Cette exigence est également rappelée à l'article L.1121-1 du Code du travail selon lequel « 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 ».

Concrètement, il revient à l'employeur de fixer des règles d'utilisation claires et précises d'internet par ses salariés dans l'entreprise, notamment dans une charte d'utilisation d'internet au travail. Plus son propos sera clair, plus il sera possible de sanctionner un salarié qui ne respecterait pas ces recommandations.

L'employeur doit-il fournir pour autant un accès illimité à internet à ses salariés ? Rien n'est imposé dans les textes. Il lui est donc possible de restreindre les accès en interdisant certains sites mais toujours dans le respect de l'article L. 1121-1 du Code du travail selon lequel « 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 ».

L'employeur peut-il contrôler a posteriori l'utilisation d'internet ? Oui, car elles sont présumées professionnelles (arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 2008, n°06-45800). Cette position a été confirmée par un arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le 9 février 2010 (n°08-45253) : « Mais attendu que les connexions établies par un salarié sur des sites internet pendant son temps de travail grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail sont présumées avoir un caractère professionnel, de sorte que l'employeur peut les rechercher aux fins de les identifier, hors de sa présence ; que l'inscription d'un site sur la liste des "favoris" de l'ordinateur ne lui conférant aucun caractère personnel ».

Rappelons que la mise en place du contrôle dans l'entreprise n'est possible qu'après consultation du CE et information des salariés (même arrêt).

Est-ce que l'employeur peut sanctionner un usage à des fins personnelles ? Oui, si l'utilisation est abusive, comme 41h de connexions personnelles en un mois (arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 18 mars 2009, n°07-44247).

Peut-il mettre en place des logiciels de surveillance des connexions ? Oui, à condition de les déclarer auprès de la CNIL.

Peut-il mettre en place un logiciel d'analyse poste par poste ? Oui, après information des salariés de la mise en place et de la durée de conservation des données (rapport CNIL du 5 février 2002 sur la cybersurveillance sur les lieux de travail).

Pour un exemple de faute grave dans l'utilisation de la messagerie électronique, voir l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation rendu le 15 décembre 2010 (n°09-42691) : « l'utilisation de sa messagerie pour la réception et l'envoi de documents à caractère pornographique et la conservation sur son disque dur d'un nombre conséquent de tels fichiers constituaient un manquement délibéré et répété du salarié à l'interdiction posée par la charte informatique mise en place dans l'entreprise et intégrée au règlement intérieur (...), a pu en déduire que ces agissements, susceptibles pour certains de revêtir une qualification pénale, étaient constitutifs d'une faute grave et justifiaient le licenciement immédiat de l'intéressé ».

Internet et les IRP et syndicats en particulier

Les IRP et les syndicats sont aussi entrés dans l'air de la toile. Mais cette entrée est conditionnée par l'accord de l'employeur, voire par la négociation d'un accord collectif d'entreprise comme le précise la réponse ministérielle n°12090, JOAN Q 1^{er} février 1999 :

« Pour ce qui est de l'intranet, réseau de communication interne à l'entreprise fondé sur la technologie de l'Internet, il appartient aux organisations syndicales de rechercher, par voie d'accord avec leur employeur, les modalités d'accès à la messagerie générale, et de diffusion de messages à caractère syndical sur celle-ci, comme cela est déjà le cas de certaines entreprises, même si, l'intranet ayant vocation à être un instrument strictement professionnel, aucune disposition ne contraint un employeur à accorder aux organisations syndicales l'accès à ce réseau. Par ailleurs, l'article L.411-8, alinéa 4, du code du travail qui régit l'affichage et les publications de tracts à l'intérieur de l'entreprise, ne limite pas expressément la diffusion des communications syndicales à l'enceinte de l'entreprise. À cet égard, *le tribunal de grande instance de Paris, par un jugement du 17 novembre 1997 devenu définitif, a considéré que la création d'un site externe à l'entreprise sur l'Internet librement accessible aux salariés de l'entreprise et la diffusion sur un tel site de messages contenant l'expression de revendications syndicales, ne peuvent être considérées comme étant illicites, de telles pratiques n'apparaissant pas porter un trouble à l'exécution normale du travail ou à la marche de l'entreprise.* En l'espèce, le juge a relevé que, dès lors qu'il est possible de connaître les animateurs d'un site sur l'Internet et de situer sans ambiguïté leurs messages dans le cadre d'une situation sociale existante, la diffusion de ces derniers s'inscrit dans l'exercice du droit à l'expression directe et collective des salariés reconnu par l'article L.461-1 du code du travail. Il convient cependant de rappeler que la liberté d'expression invoquée trouve ses limites dans les dispositions de la loi du 29 juillet 1881 sur la presse ou dans la théorie de l'abus de droit ».

L'employeur peut ainsi autoriser le comité d'entreprise à occuper un espace sur le site internet de l'entreprise, espace qui pourrait servir de lieu d'affichage et de communication avec les salariés.

De même, il est possible aux IRP et aux syndicats de créer leur propre site internet puisque le Tribunal de Grande Instance de Paris, dans un arrêt rendu le 17 novembre 1997 y a reconnu l'exercice du droit à l'expression directe et collective des salariés. Une limite à cette expression serait bien sûr la non divulgation d'informations confidentielles comme l'illustre un arrêt rendu le 5 mars 2008 par la chambre sociale de la Cour de cassation. Dans cette affaire, la fédération CGT des sociétés d'études avait ouvert un site internet sur lequel ont été publiées des informations relatives à une société. Faisant valoir que « cette diffusion portait atteinte à ses intérêts et constituait une violation des règles légales de confidentialité dès lors que, contrairement à un site intranet réservé au personnel de l'entreprise, les informations publiées étaient accessibles à tous, notamment aux concurrents et clients, la société a saisi le tribunal de grande instance pour que soit ordonnée la suppression de certaines rubriques. La Cour d'appel avait rejeté cette demande aux motifs qu'un syndicat comme tout citoyen a toute latitude pour créer un site internet pour l'exercice de son droit d'expression directe et collective, qu'aucune restriction n'est apportée à l'exercice de ce droit et qu'aucune obligation légale ou de confidentialité ne pèse sur ses membres à l'instar de celle pesant, en vertu de l'article L. 432-7, alinéa 2, du code du travail, sur les membres du comité d'entreprise et représentants syndicaux, quand bien même il pourrait y avoir une identité de personnes entre eux, et que si une obligation de confidentialité s'étend également aux experts et techniciens mandatés par le comité d'entreprise, aucune disposition ne permet de l'étendre à un syndicat, de surcroît syndicat de branche, n'ayant aucun lien direct avec l'entreprise, et ce, alors même que la diffusion contestée s'effectue en dehors de la société ». La Cour de cassation censure les juges car ils n'avaient pas recherché si les informations litigieuses avaient un caractère confidentiel et si ce caractère était de nature à justifier l'interdiction de leur divulgation au regard des intérêts légitimes de l'entreprise.

Quid des publications et des tracts syndicaux ? La réponse est apportée par l'article L.2142-6 du Code du travail : un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise. Dans ce dernier cas, cette diffusion doit être compatible avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise et ne doit pas entraver l'accomplissement du travail.

L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

A défaut d'accord, la pratique serait jugée illicite (Paris, 31 mai 2002).