

## CHAPITRE 4

# PROTECTION DES DONNÉES DANS LA SPHÈRE PROFESSIONNELLE

Les TIC sont l'acronyme des Technologies de l'Information et de la Communication. C'est un terme qui regroupe les techniques utilisées dans le traitement et la transmission des informations, principalement de l'informatique, de l'internet et des télécommunications.

Avec le développement des entreprises et de leur taille (et les événements relatifs à la pandémie COVID 19) le développement des TIC permet d'envisager de nouvelles approches du travail. Internet est un nouvel outil qui est désormais utilisé tant en phase de recrutement qu'en cours de contrat de travail. Le télétravail a connu de gré ou de force un grand succès ces derniers mois de 2020.

## LE CADRE JURIDIQUE

---

Un cadre juridique s'impose pour poser des obligations mais aussi reconnaître des droits en la matière de part et d'autre des intervenants au contrat.

### 1 LE RECRUTEMENT DU CANDIDAT

Le recrutement par TIC, permet de faciliter la démarche mais en même temps ouvre une possibilité pour le recruteur d'obtenir de nombreuses données personnelles sur des candidats. La vie privée de celui-ci est donc en jeu et doit faire l'objet d'un contrôle sévère.

La CNIL, organe protecteur de la vie privée des citoyens, est en droit d'apprécier la collecte de données personnelles réalisée par l'employeur. Elle pose un certain nombre de règles.

Les principes sont :

- La loi interdit à l'employeur d'utiliser des traitements automatisés de sélection des candidatures, l'obligeant en cela à prendre en compte l'aspect humain du candidat ;
- Les informations demandées doivent être en lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec les aptitudes professionnelles du candidat. Ex : Les données subjectives et personnelles ne le sont pas.
- L'employeur a interdiction de collecter et de conserver des données personnelles qui font apparaître les origines raciales ou ethniques, les opinions politiques,

philosophiques ou religieuses, les appartenances syndicales, la vie sexuelle des personnes. Sauf à être justifiées par la spécificité du poste à pourvoir et avec un accord express et écrit du candidat.

- Le candidat a un droit d'accès à son dossier et un droit de rectification. Il a donc la possibilité d'attaquer l'employeur pour discrimination.
- Le candidat peut saisir les juridictions civiles et pénales. En déposant une plainte il peut obtenir une sanction. En saisissant le conseil de prud'hommes au civil, il peut faire annuler la décision et d'obtenir réparation du préjudice subi.

## 2 L'EXÉCUTION DU CONTRAT

### Coté employeur

La CNIL déclare :

- Le Code du travail prévoit qu'aucune information personnelle concernant un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté à sa connaissance préalable. C'est pourquoi de plus en plus d'entreprises précisent les conditions d'utilisation des outils de surveillance, **dans leur règlement intérieur**, dans un **code de conduite ou dans une charte**, et en y faisant référence **dans le contrat de travail**, afin d'assurer **l'information et la sensibilisation** des salariés sur certains comportements de nature à porter atteinte à l'intérêt collectif de l'entreprise.
- **La vidéosurveillance** : Si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel durant le temps de travail, il ne peut pas mettre en oeuvre de dispositifs de contrôle sans établir les modalités du droit d'accès des salariés aux données et la finalité des mesures de contrôle.

**Tout procédé clandestin de surveillance est donc interdit.** Les salariés doivent être **informés de la mise en oeuvre** d'un système de vidéosurveillance sur leur lieu de travail, qui doit être **justifié par la nature des tâches et proportionné au but recherché**. Un dispositif de vidéosurveillance installé dans un lieu pouvant porter atteinte à l'intimité de la vie privée des salariés (ex : douches) ou instaurant une surveillance permanente serait illicite. **La finalité annoncée doit être respectée.**

L'entreprise doit déclarer son traitement auprès de la **CNIL**, en indiquant les éléments de conservation des données, généralement fixée à un mois maximum, les éléments relatifs à l'accès aux informations, aux moyens de sécurité mis en place. La CNIL **vérifie la proportionnalité et la pertinence** du système au regard des objectifs poursuivis.

Article L1222-4 du code du travail

Aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance.

- **La géolocalisation des salariés** : Certaines entreprises utilisent des dispositifs de géolocalisation permettant d'identifier la position géographique de leurs salariés, à un instant donné ou en continu, en localisant les matériels dont ils ont l'usage (ex : un véhicule confié à titre professionnel). Si l'employeur veut introduire des mesures de contrôle par vidéos surveillance, il doit en informer ses salariés et la CNIL. Dans ce cas, l'entreprise doit **préciser les finalités** pour lesquelles l'insertion d'un tel dispositif est mise en place (ex : la sûreté ou la sécurité du salarié ou des marchandises) ; elle doit **également informer les salariés concernés et consulter les représentants du personnel**.

**À RETENIR****Les règles sur la cybersurveillance :**

**La cybersurveillance est licite aux yeux de la loi si l'employeur respecte trois principes :**

- **Le principe de transparence** : l'employeur doit informer préalablement le salarié sur les dispositifs de contrôle mis en oeuvre pour le surveiller. Il doit informer les institutions représentatives du personnel notamment le comité d'entreprise (CE).
- **Le principe de proportionnalité** : l'employeur doit utiliser des procédés de contrôle justifiés et proportionnés au but recherché.
- **Le principe de loyauté** : l'employeur ne doit pas utiliser à d'autres finalités les données à caractère personnel de ses salariés.

**Si ces conditions ne sont pas respectées, les informations obtenues ne pourront pas servir à prouver l'abus constaté. Elles rendront illicites les sanctions prises par l'employeur.**

**Coté salarié****> UTILISATION D'INTERNET À DES FINS PERSONNELLES**

Lorsque internet fait partie des supports de travail de l'activité du salarié, l'employeur ne peut interdire de façon systématique l'utilisation de l'outil à des fins personnelles.

L'usage admet l'utilisation dans le cadre du « **raisonnable** » qui ne porte « **pas atteinte à la productivité de l'entreprise** ». La grande difficulté pour l'employeur consiste donc trouver un **point d'équilibre** permettant un usage raisonnable de l'outil.

L'article L.1121-1 du Code travail déclare : « 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 ».

Le mieux pour l'employeur est de prévoir **une charte** dans laquelle les règles d'utilisation sont fixées clairement et ainsi portées à connaissance des salariés. Plus son propos sera précis, plus la délimitation de l'utilisation facile à cerner et voire à sanctionner. A noter que pour autant l'employeur n'est pas dans l'obligation de donner un accès personnel d'internet sur le lieu de travail.

Si l'employeur est très soucieux de l'utilisation d'internet à des fins privées par ses salariés, il peut mettre en place des logiciels de surveillance des connections à condition de les **déclarer auprès de la CNIL**. S'il veut le faire poste par poste c'est aussi possible à condition d'en avoir informé le salarié au préalable.

### > L'UTILISATION DE LA MESSAGERIE

L'utilisation de la messagerie par le salarié est possible dans les mêmes conditions que l'accès aux sites Internet. Le salarié a le droit au respect de la correspondance signalée privée. L'employeur a la possibilité de contrôler les e-mails et fichiers professionnels même en l'absence du salarié.

---

## La charte informatique

---

La charte informatique est un texte rédigé par l'entreprise qui permet de prévenir ou limiter l'usage abusif des outils mise à la disposition du personnel. Il est souvent donné en annexe du règlement intérieur. C'est un texte qui définit les droits et les obligations des salariés concernant l'utilisation du matériel informatique de l'entreprise. L'article L1121-1 du code du travail « 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 » impose que les obligations imposées par la charte ne doivent pas être disproportionnées par rapport à l'objectif recherché par l'employeur

La charte est le plus souvent mise en place pour l'utilisation de l'informatique :

- Utilisation messagerie internet
- Navigation sur les sites sans rapport avec l'activité
- Téléchargement illégal de fichiers

Sa construction dépendra de l'entreprise et de son importance. Elle peut soumettre un certain nombre d'interdits qui devront en tous cas faire preuve de clarté ou de lisibilité.

Elle peut :

- Lister les types de site sur lesquels les salariés ne pourront pas naviguer, et citer les règles d'utilisation des ressources informatiques mises à la disposition des salariés.
- Limiter le nombre ou la taille des pièces jointes pouvant être reçues ou envoyées,
- Interdire le téléchargement de certains fichiers, peut spécifier les sites et les pratiques interdits (téléchargements, participation à des réseaux sociaux, chats...).
- Interdire la transmission d'un code d'accès personnel à d'autres salariés, etc.

Elle doit :

- Informer les salariés des mesures de contrôle et de surveillance mises en place par l'entreprise,
- Définir l'échelle des sanctions applicables aux violations des règles qu'elle contient. (Blâme, avertissement, licenciement)

**ATTENTION**

Le projet de mise en place de la charte doit être soumis à l'avis du comité social et économique (CSE) puis faire l'objet d'un dépôt au greffe du conseil des prud'hommes et être communiquée à l'inspection du travail.

Elle doit être portée à la connaissance des salariés pour leur être opposable, par voie d'affichage dans l'entreprise et/ou par remise d'un exemplaire à chaque salarié. En revanche, la déclaration de la charte informatique à la CNIL n'est pas obligatoire.

À défaut d'avoir respecté cette procédure, les clauses prévues par la charte ne sont pas applicables au salarié. Mais la charte n'a pas de caractère normatif.

### 3 LES SANCTIONS

Le non-respect des règles édictées dans la charte, autorise l'employeur à prendre des sanctions à l'encontre du salarié. Cependant, elles n'ont pas de caractères normatifs, ni de valeur juridique en soi, comme un règlement intérieur et les règles imposées par le code du travail ne doivent pas être contredites par la charte de l'entreprise, ni posséder un caractère disproportionné.

Certes si le litige est porté devant les juridictions, alors la preuve sera plus aisée, mais le licenciement ne peut être fondé sur le non-respect de la charte. Simplement il permettra de prouver que le salarié avait connaissance du fait qui lui est reproché.



## **Entraînez-vous !**

*Corrigés en fin d'ouvrage*

### **EXERCICE 4**

**Cour de cassation/ chambre sociale/ Audience publique du mercredi 15 décembre 2010/ N° de pourvoi : 09-42691**

Non publié au bulletin/ **Rejet**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Metz, 11 mai 2009), que M. X..., employé depuis le 27 février 1990 par la société Coca-Cola en dernier lieu en qualité de délégué commercial, a été licencié pour faute grave le 10 août 2004 en raison de la découverte sur son ordinateur portable de quatre cent quatre vingts fichiers à caractère pornographique ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de paiement de diverses indemnités au titre de la rupture ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté de sa demande, alors, selon le moyen :

1°/ qu'il incombe à l'employeur qui entend se prévaloir de la faute grave du salarié pour justifier son licenciement d'en rapporter formellement la preuve ; qu'en concluant, en l'espèce, à l'existence d'une faute grave résultant de ce que M. X... aurait utilisé la messagerie ouverte à son nom pour recevoir, consulter et envoyer des documents portant atteinte à l'honneur et à l'image de marque de l'entreprise et aurait mémorisé des fichiers de même nature sur le disque dur de son ordinateur professionnel, alors que la société Coca-Cola avait refusé d'accéder à la demande formulée par le salarié d'une expertise quant au contenu de son ordinateur portable, expertise qui seule aurait permis de savoir quand et par qui les messages litigieux auraient été enregistrés sur le disque dur et s'ils avaient été envoyés par des collègues ou téléchargés par l'intéressé sur des sites internet, de sorte que la preuve des faits fautifs à l'origine du licenciement ne pouvait être utilement rapportée par les seules affirmations de l'employeur quant au contenu de l'ordinateur, affirmations non étayées par une étude objective et contradictoire dudit objet, la cour d'appel a d'ores et déjà violé l'article L. 1234-1 ancien article L. 122-6 du code du travail ;