

Surfer au travail : prudence est mère de sureté...

Rares sont aujourd'hui les salariés qui ne disposent pas d'une connexion Internet sur leur lieu de travail. Internet constitue en effet un outil indispensable à l'activité professionnelle dont très peu d'employeurs font l'économie.

Toutefois, d'une utilisation professionnelle de sa connexion Internet à une utilisation personnelle, il n'y a qu'un clic. Et sur le lieu de travail, la bascule peut s'avérer aisée.

En effet, le développement des nouvelles technologies, combiné à l'incroyable essor des réseaux sociaux, ont fait de nous les aficionados sans cesse plus dépendants d'un univers virtuel en permanente effervescence.

D'après une étude annuelle d'Olfeo sur l'utilisation d'internet sur le lieu de travail, les français surfent 108 minutes par jour en moyenne dont 58% (62 minutes par jour) à des fins personnelles.

En principe, **la connexion internet**, mise à la disposition du salarié par l'employeur, est un outil de travail dont **l'utilisation doit être purement professionnelle**.

Cependant, l'utilisation, sur les lieux de travail, des outils informatiques **à des fins autres que professionnelles est généralement tolérée**.

Alors dans quelle mesure un salarié peut-il utiliser la connexion internet mise à sa disposition ? L'employeur peut-il contrôler l'usage qui en est fait et, éventuellement, sanctionner, voire licencier le salarié qui en abuserait ?

Contrôle de l'utilisation d'Internet

L'employeur peut fixer les conditions et limites de l'utilisation d'internet. Ces limites ne constituent pas, en soi, une atteinte à la vie privée des salariés : ces restrictions doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

Il a été jugé 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** (Cass, Soc. 9 juillet 2008 n°06-45800).

Même en l'absence du salarié, l'employeur peut donc prendre connaissances des connexions à internet de son salarié et consulter les favoris, car ils sont effectivement présumés avoir un caractère professionnel. Afin de vérifier que la connexion internet est bien utilisée à des fins purement professionnelles, **l'employeur peut installer sur l'ordinateur du salarié un logiciel de surveillance**

1) Illicéité des procédés clandestins

Le principe fondamental en matière de surveillance des salariés est l'interdiction d'user de procédés clandestins : un salarié ne peut être contrôlé à son insu (*Cass. Soc., 16 mars 2011, n° 09-43.204*), ni piégé par son employeur pour être confondu (*Cass. Soc., 4 juill. 2012, n° 11-30.266*).

À défaut, outre le fait qu'il ne sera pas en mesure d'utiliser les renseignements recueillis à l'encontre du salarié, l'employeur encourt des sanctions pénales au titre de l'atteinte portée à la vie privée du salarié. Si l'employeur a prononcé une sanction motivée par des griefs découverts par le biais d'un dispositif clandestin de surveillance, celle-ci pourra être jugée illicite.

2) Respect des principes de justification et de proportionnalité

Il convient de tenir compte du principe applicable en cas de restriction d'une liberté, à savoir **la justification de la mesure de surveillance par rapport à la tâche que le salarié accomplit, et sa proportionnalité eu égard au but recherché** (*C. trav. art. L. 1121-1*).

L'employeur doit donc préalablement identifier et pouvoir justifier les raisons pour lesquelles il met en place un procédé de surveillance. Il s'agira le plus souvent de justifications liées à des objectifs de sécurité dans l'entreprise, à une protection contre le vol par exemple.

3) Information des salariés et des représentants du personnel

Le salarié doit obligatoirement être informé au préalable en cas de mise en place d'un dispositif de surveillance (*article L.1222-4 du Code du travail*). Il est nécessaire que les salariés aient connaissance de l'objectif poursuivi et des garanties encadrant ce dispositif afin de protéger les libertés individuelles. Il n'existe aucune exigence légale quant au formalisme et au contenu de l'information : en pratique, **il est**

conseillé d'établir une note exposant le dispositif mis en œuvre ainsi que l'objectif poursuivi. Celle-ci peut, le cas échéant, préciser les modalités et durées de conservation des données recueillies, ainsi que ses destinataires.

De plus, **l'employeur doit avoir informé et consulté le comité d'entreprise** (*article L. 2323-32 du Code du travail*) **et avoir déposé une déclaration préalable auprès de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL)**, sauf si un correspondant informatique et libertés a été désigné, auquel cas aucune déclaration auprès de la CNIL n'est nécessaire.

L'employeur qui ne respecte pas ces formalités déclaratives encourt une amende de 300 000 € ainsi qu'une peine de cinq ans d'emprisonnement (*C. pén. art. 226-16*).

L'absence de déclaration rend par ailleurs le dispositif de surveillance illicite, ce qui exclut d'utiliser les éléments ainsi recueillis comme moyen de preuve.

De même, l'utilisation d'un procédé de surveillance pour une finalité autre que celle déclarée auprès de la Cnil s'analyse en un manquement de l'employeur pouvant justifier la prise d'acte de la rupture du contrat par le salarié (*Cass. soc., 3 nov. 2011, n° 10-18.036*).

Usage mesuré d'Internet

1) En présence d'une Charte Internet

L'employeur peut tolérer l'utilisation à titre personnel d'internet. Il fixe les règles d'utilisation et les conditions de contrôle dans la charte internet ou dans le règlement intérieur.

La charte internet sert, notamment, à fixer les modalités et les règles d'utilisation d'internet, mais aussi des outils informatiques (comme la messagerie instantanée, l'imprimante laser, etc.). Elle est une annexe du règlement intérieur et est adoptée selon les mêmes conditions.

Dès lors, le salarié doit en respecter les règles. Les juges font une application in concreto des interdictions qu'elles comportent et de son application par l'employeur.

2) En l'absence d'une Charte Internet

Le salarié doit faire un usage personnel d'internet mesuré. Ainsi, il est généralement autorisé de

pouvoir surfer au travail à titre personnel pendant les temps de pause, y compris la pause déjeuner.

Ainsi, dans un arrêt du 15 janvier 2013, la Cour d'appel de Bordeaux a jugé qu'était dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement d'une salariée pour son usage personnel d'internet pendant son temps de travail :

*** car une heure par semaine de consultation de sites sans lien direct avec son activité professionnelle ne paraissait pas abusive ;**

* compte tenu du caractère exemplaire de la salariée, et de l'absence de risque pour la sécurité ou la confidentialité de l'entreprise.

En effet, selon les recommandations de la CNIL, l'utilisation d'internet au travail à titre personnel ne doit pas se faire au-delà d'un temps raisonnable, et les sites consultés ne doivent pas avoir un contenu contraire à l'ordre public ni aux bonnes mœurs.

Conséquences d'un usage abusif d'Internet

L'emploi abusif de la connexion internet à des fins personnelles peut justifier une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Selon la jurisprudence, **le fait de se connecter de façon manifestement excessive à l'internet sur son lieu de travail à des fins non professionnelles est de nature à constituer une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.**

A titre d'exemple, les juges ont considéré que constitue une faute grave justifiant le licenciement du salarié, le fait d'avoir usé de la connexion internet de l'entreprise, à des fins non professionnelles, pour une durée totale de 41 heures sur un mois (*Cass. Soc. 18 mars 2009, n°07-44247*).

Ensuite, dans un arrêt du 26 février 2013, la Cour de cassation a confirmé un arrêt dans lequel la Cour d'appel de Douai avait justifié le licenciement d'une salariée en constatant :

*** de multiples connexions (environ 555 connexions par jour) à des sites non professionnels pendant son temps de travail ;**

* que « malgré l'absence de définition précise du poste de la salariée (...) une telle utilisation d'internet par celle-ci pendant son temps de travail **présentait un caractère particulièrement abusif et constitutif d'une faute grave** ».

Par ailleurs, l'usage abusif de la connexion internet peut entraîner des poursuites pénales à l'encontre d'un salarié. Ainsi, le salarié qui détourne la connexion internet de l'entreprise de son usage professionnel, pour visiter des sites à caractère pornographique, se rend coupable du délit d'abus de confiance (*Cass. Crim. 19 mai 2004, n°03-83953*).

Enfin, par un arrêt du 18 décembre 2013, la Chambre sociale de la Cour de cassation a considéré que, concernant un salarié qui envoyait de nombreux email aux contenus à caractère humoristique, sexuel ou politique sur son temps de travail à ses collègues (environ 178 courriels envoyés de son poste informatique à celui d'un autre salarié) :

- * cette activité était contraire aux termes du contrat de travail et au règlement intérieur de l'entreprise prohibant les connexions internet à des fins personnelles et constituait une faute ;
- * l'employeur n'avait pas à démontrer que l'usage fait d'internet préjudiciait au fonctionnement de l'entreprise.

Par cette dernière décision, la juridiction suprême rappelle - sans le transcrire directement – **l'obligation de loyauté du salarié envers son entreprise et indique qu'il n'est pas nécessaire que l'usage intensif d'internet dans l'entreprise pendant le temps de travail ait de graves conséquences pour constituer une faute justifiant un licenciement.**

Conclusion

En définitive, côté employeur, il est conseillé de s'équiper d'une Charte informatique annexé au règlement intérieur afin de poser les conditions de l'utilisation d'Internet et d'en tracer les limites. Quant au salarié, son utilisation personnelle d'Internet doit être pondérée. Il gagnera en outre à ne pas fréquenter des sites aux contenus douteux.

AUTEURS : Xavière Caporal et Nicolas Chaubet, Septembre 2014