

Kid's Meubles (3)

| | |
|--------------------|--|
| Thème 4 | L'immatériel dans les relations économiques 423. L'immatériel et la protection de la personne 423-1 Données à caractère personnel 423-2 Respect des données à caractère personnel lors de la conclusion du contrat de travail |
| Compétences | Apprécier la légalité d'une situation au regard de la protection de la personne dans la sphère privée et professionnelle Caractériser les éléments principaux de cette protection |

La SA Kid's Meubles est une entreprise spécialisée dans la fabrication de meubles pour enfants (lits, armoires, coffres à jouets, bureaux, étagères...) qu'elle vend par l'intermédiaire d'un réseau de franchisés.

La SA Kid's Meubles avec le développement de ses activités, s'est équipée d'un matériel informatique performant fonctionnant en réseau.

Depuis quelques temps, le directeur des ressources humaines s'inquiète de l'utilisation importante d'Internet à des fins personnelles par les salariés et souhaite réguler et contrôler le fonctionnement du réseau et notamment les accès à Internet. Il vous demande conseil en ce qui concerne le contrôle des fichiers et courriels des salariés.

En tant qu'assistant(e) vous conseillez la direction de la SA Kid's Meubles sur ce dossier juridique.

Annexe 1 Extraits des rapports et des fiches pratiques de la CNIL

L'utilisation à titre personnel d'Internet ne doit pas se faire au-delà d'un délai raisonnable, et les sites consultés ne doivent pas avoir un contenu contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs.

Elle doit rester raisonnable et ne doit pas affecter la sécurité des réseaux ou la productivité de l'entreprise ou de l'administration concernée.

Nécessité d'informer les salariés : les salariés doivent être informés des dispositifs mis en place et des modalités de contrôle de l'utilisation d'Internet

Le comité d'entreprise doit avoir été consulté et informé

Les salariés doivent être informés, notamment de la finalité du dispositif de contrôle et de la durée pendant laquelle les données de connexion sont conservées. Une durée de conservation de l'ordre de six mois est suffisante, dans la plupart des cas, pour dissuader tout usage abusif d'internet.

Si des procédures disciplinaires sont susceptibles d'être engagées sur la base de ces fichiers, les salariés doivent en être explicitement informés (par exemple au moyen d'une charte).

Annexe 2 Extraits de jurisprudence et d'une fiche pratique de la CNIL

« Attendu que le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée ; que celle-ci implique en particulier le secret des correspondances ; que l'employeur ne peut dès lors sans violation de cette liberté fondamentale prendre connaissance des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à un 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 [...] »

Source : Cour de cassation, du 2 octobre 2001

La Cour de cassation considère qu'un message envoyé ou reçu depuis le poste de travail mis à disposition par l'employeur revêt un caractère professionnel, sauf s'il est identifié comme étant « personnel », dans l'objet du message par exemple (Cour de cassation, 30 mai 2007).

Il appartient à l'employé d'identifier les messages qui sont personnels. À défaut d'une telle identification, les messages sont présumés être professionnels.

Source : Fiche pratique de la CNIL

Travail à faire :

Dans une note argumentée et structurée à destination de la direction de Kid's Meubles,

- 1. vous justifierez d'une part le pouvoir de surveillance et de contrôle de l'employeur concernant l'utilisation des TIC par les salariés dans l'entreprise.**
- 2. Vous préciserez d'autre part les conditions à respecter par l'employeur pour exercer le contrôle et pour accéder aux courriels et aux fichiers personnels des salariés.**