

SMARTPHONE – RESEAUX SOCIAUX - INTERNET ... AU TRAVAIL, REGLES ET LIMITES POUR LES EMPLOYEURS

Depuis quelques années les nouvelles technologies ne cessent d'évoluer.

Ces nouveaux moyens de communication s'invitent en effet sur les bureaux des salariés de manière de plus en plus courante.

A ce titre et selon une étude publiée en mai 2014 par la société OLFEO spécialisée dans la sécurité, 108 minutes par jour seraient consacrées au surf sur internet à partir du bureau dont 53 minutes à des fins personnelles.

Ainsi, de plus en plus d'entreprises sont confrontées à ce fléau et cherchent à réguler le phénomène en encadrant l'utilisation de ces nouveaux moyens de communication.

Ainsi, quelles sont les règles et les limites en la matière ?

Peut-on interdire l'utilisation des téléphones portables ou Smartphones personnels au sein de l'entreprise ?

Il convient de rappeler que d'une manière générale le temps de travail est placé sous la subordination de l'employeur et c'est donc naturellement que le salarié doit se consacrer au travail qui lui est confié.

Néanmoins, les libertés individuelles, telle que la liberté de communication des salariés ne peuvent être totalement supprimées mais seulement restreintes.

En effet, le code du travail prévoit que les restrictions aux libertés individuelles du salarié doivent être

- justifiées par la nature de la tâche à accomplir.
- et proportionnées au but recherché.

Par conséquent, l'employeur ne peut interdire de façon générale et absolue à l'ensemble des salariés d'utiliser leurs téléphones ou Smartphones personnels durant leurs temps de travail dans les bureaux ou couloirs de l'entreprise.

Les salariés bénéficient d'une tolérance.

Il reste qu'il est néanmoins possible de fixer des limites :

- L'utilisation doit rester raisonnée et ne pas se faire au détriment de leur travail,
- Des limites peuvent être également posées par rapport aux nuisances que l'usage du téléphone mobile peut engendrer pour les autres salariés.

Une interdiction absolue pourrait être néanmoins autorisée une fois encore si elle est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée à l'intérêt de l'entreprise.

Ainsi, pour des mesures de sécurité ou encore pour éviter de l'espionnage industriel, des dispositions pourraient être mises en place par l'employeur pour interdire l'utilisation des téléphones portables personnels

Est-ce que l'employeur peut consulter les ordinateurs, mails ou téléphones portables mis à

disposition des salariés dans le cadre de leur activité ?

Il convient d'indiquer que les fichiers et courriels créés par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel, en sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir hors la présence de l'intéressé.

Néanmoins, il existe des limites à cette consultation par l'employeur.

Sauf risque ou événement particulier, l'employeur ne peut ouvrir les fichiers identifiés par le salarié comme personnels contenus dans le disque dur de l'ordinateur mis à sa disposition qu'en présence de ce dernier ou celui-ci dûment appelé.

Cette position a également été transposée pour les courriels et SMS.

Une Jurisprudence récente est venue dire que l'employeur ne peut consulter les SMS envoyés et reçus par le salarié via le téléphone portable professionnel mis à sa disposition quand ils sont identifiés comme personnels.

Un point particulier peut être fait sur les données de connexion internet, qui ne peuvent en aucun cas être identifiées comme personnelles.

L'employeur peut donc librement consulter l'historique des connexions.

Sur ce point, les connexions abusives du salarié sur des sites à des fins personnels pourraient bien évidemment être considérées comme fautives.

Qu'en est-il des informations que le salarié pourrait indiquer sur son employeur sur les réseaux sociaux ?

Il s'agit ici d'aborder deux points : le secret de correspondance et le défaut de loyauté du salarié.

Mettre des propos dénigrant à l'égard de son employeur constitue une violation à son obligation de loyauté.

Les juridictions sont sur ce sujet assez partagées en la matière.

Néanmoins un critère ressort, il s'agit de savoir si les éléments communiqués sur les réseaux sociaux relèvent de la sphère privée ou de la sphère publique de l'utilisateur.

En effet, les réseaux sociaux peuvent constituer soit un espace privé, soit un espace public en fonction des paramétrages effectués par son utilisateur.

Ainsi, des propos injurieux ou dénigrant à l'égard de l'employeur sur une sphère dite publique pourraient être utilisés par l'employeur pour sanctionner le salarié.

Bien évidemment, l'employeur devra se constituer les moyens de preuve nécessaires, et éventuellement par l'établissement d'un constat par huissier de justice.

quelles mesures l'employeur peut-il prendre pour encadrer et limiter l'utilisation de cette nouvelle technologie ?

L'employeur peut encadrer l'utilisation de ces nouvelles technologies, par l'intégration dans le règlement intérieur de l'entreprise, des clauses spécifiques en matière d'utilisation des outils informatiques et téléphoniques.

Il peut également mettre en place des chartes informatiques dans l'entreprise qui sensibiliseront également les salariés sur l'utilisation de ces nouvelles technologies.

Enfin, l'employeur pourra envisager de prendre des sanctions à l'encontre des salariés utilisant abusivement à des fins personnelles des moyens de communication.