

Les Technologies de l'information et de la communication (TIC) ou Nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) désignent généralement ce qui est relatif à l'informatique connectée à Internet. Mais c'est aussi la télévision numérique, le câble et le téléphone par fibre optique, les satellites, etc. La plus spectaculaire illustration de cette révolution est sans doute le réseau Internet.

La part croissante des NTIC dans notre vie privée et notre vie professionnelle surtout nous oblige à repenser notre relation à l'environnement qui nous entoure. Les associations ne sont pas épargnées par ce phénomène ! En effet, depuis la généralisation de l'outil informatique se pose la question d'où s'arrête la liberté de l'employeur et où commence celle du salarié. Internet ou intranet, et son éventail de possibilités entraînent forcément des dérives d'un côté comme de l'autre en matière de contrôle et de libertés excessifs.

Au niveau des libertés individuelles, se pose le problème du contrôle du salarié et de son utilisation de l'outil informatique. Comment être sûr en effet que le salarié n'utilise pas l'ordinateur durant son temps de travail à des tâches autres que professionnelles ? Un employeur suspicieux ne peut-il en faire un instrument de perversion lorsqu'il l'utilise afin de vérifier l'activité de ses salariés ?

Deux cas de ses dérives employeur/employé :

1 – l'espionnage informatique

Il faut savoir que le respect de la vie privée s'applique à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. Tous les moyens de contrôle informatisés doivent être déclarés à la CNIL. Trois sources principales de conflit :

- le prétexte sécuritaire du contrôle des salariés
- le problème de la preuve vidéosurveillance et informatique : trucage vidéo, la personne qui a commis l'erreur sur l'ordinateur est bien l'utilisateur habituel, etc.
- le détournement de l'utilisation de l'outil informatique et de la connaissance préalable du système de contrôle : **selon un principe de loyauté, le salarié doit pendant ses heures de travail effectuer des activités essentiellement professionnelles et l'employeur ne doit pas nuire aux libertés et à la vie privée du salarié.**

L'employeur pour justifier le contrôle, s'il y en a un, par exemple dans le règlement intérieur, que l'utilisation du réseau Internet et/ou Intranet et des logiciels informatiques de l'entreprise sont réservés exclusivement à un usage professionnel.

Les sanctions contre les salariés dans le cas de détournement de l'outil informatique sont clairement encadrées par la jurisprudence, le salarié s'exposant à des sanctions pouvant aller de l'avertissement jusqu'au licenciement -dans le cas où le détournement de l'outil informatique est fait pour nuire à la structure-.

Le détournement de l'outil par l'employeur pose plus de problèmes. En effet, si l'employeur détourne l'usage de l'outil informatique à des fins de surveillance sans que le salarié n'en ait été averti au préalable (contrat de travail, règlement intérieur), il s'expose à des sanctions pénales et civiles si ses investigations portent atteinte à la vie privée du salarié.

Le nœud de cette question législative réside dans la question de loyauté et d'honnêteté : le salarié doit avant tout effectuer sa tâche professionnelle pendant ses heures de travail et l'employeur ne doit pas porter atteinte à la vie privée et aux libertés de ses salariés.

2 - La messagerie électronique

Même problème que précédemment quant à la question du non-respect du principe de loyauté. Il faut savoir que les relations de travail sont de plus en plus sujettes à des échanges par le biais de la messagerie électronique intranet ou internet. Pour garantir la bonne marche de l'entreprise, l'employeur contrôle l'ensemble des procédés techniques relatifs à la messagerie, il peut donc involontairement prendre connaissance de messages à caractère privé s'échangeant entre salariés mais aussi entre un salarié et une personne extérieure à l'entreprise. La question va être de savoir concilier vie privée et besoin de l'entreprise.

- le droit en matière de liberté individuelle : toute personne a droit au respect de sa vie privée. L'informatique ne peut en aucun cas porter atteinte ni à la vie privée ni aux libertés individuelles ! **Ces dispositions sont applicables sans distinction de lieu ni de moyen.** On peut en conclure que les messages échangés par mail entre deux salariés appartiennent au domaine de la vie privée et sont donc protégés par la législation.
- Néanmoins la législation du travail autorise des mesures restrictives des libertés individuelles justifiées par la nature de la tâche à accomplir proportionnées au but recherché non contraire à l'article 120-2 du Code du Travail qui veut que les restrictions ne soient pas pratiquées à l'insu du salarié (préalablement informé). Cette mesure restrictive pourrait d'ailleurs être considérée comme un moyen de surveillance des salariés ...
- Par ses pouvoirs disciplinaires, l'employeur peut en effet sanctionner une utilisation privée de la messagerie par le salarié, cependant au regard des dispositions législatives concernant le contrôle des salariés mais aussi du respect des libertés individuelles, il risque d'être sanctionné à son tour si le contrôle est illicite et s'il prend connaissance du message ou bien du nom de l'émetteur.
- NB : le contrôle de la messagerie électronique pose aussi le problème de la confidentialité des échanges entre représentants du personnel.
- La solution à cet imbroglio législatif serait d'informer les salariés de l'association au préalable quant au fonctionnement de la messagerie électronique (règlement interne, rédaction d'une charte interne, contrat de travail

Textes de références

NTIC et droit social

Code du travail, articles L. 120-2, L. 121-8,
L. 412-8 alinéa 1, L. 432-2-1 alinéa 3

A consulter...

- « Incidences des nouvelles technologies sur la surveillance des salariés dans l'entreprise », Social pratique, n°335, 25 décembre 2000, p.23.
- Valérie SEDAILLAN, « Les droits des salariés au regard du traitement et de la diffusion des données les concernant sur un intranet », JURIS CLASSEUR PERIODIQUE ., édition entreprise., 9 décembre 1999, n°49, p.1952.



Maison de la Vie Associative
2, bd Irène Joliot Curie
01006 Bourg-en-Bresse cedex
Tél. : 04.74.23.29.43 / fax : 04.74.23.65.26
mail : point-appui.aglca@wanadoo.fr

Horaires d'accueil du Point d'Appui
du mardi au vendredi
de 9h00 à 12h00
et de 14h00 à 18h00 (sauf mercredi : 19H)
Site web : www.aglca.asso.fr



Ain Profession Sport et Culture
13, rue du 23^{ème} R.I.
01000 BOURG EN BRESSE
Tel. : 04.74.22.50.57 / fax : 04.74.22.72.61
mail : ain-profession-sport@wanadoo.fr

Horaires d'accueil
Du lundi au vendredi
de 8h30 à 12h30
Et de 13h30 à 17h30
Site web : www.ain-profession-sport.net