**Introduction**

L’essor des NTIC dans les entreprises depuis la fin des années 90 a eu pour conséquence une utilisation croissante de ces outils (Internet, mails…) par les salariés à des fins professionnelles mais aussi personnelles.

La problématique est la suivante : d ’un côté l’employeur a le droit de contrôler le travail effectué par le salarié, de l’autre le salarié a le droit au respect de sa vie privée.

En 2000 déjà , 2/3 des sociétés américaines utilisaient un moyen électronique pour surveiller les salariés et près de la moitié inspectaient les e-mails.

Depuis octobre 2000, en Grande Bretagne, les employeurs sont autorisés à surveiller les courriers électroniques de leurs salariés.

Quelle est la situation actuelle en France ? La jurisprudence s’enrichit régulièrement et des règles sur les droits et obligations du salarié et de l’employeur existent déjà dans le Code du travail, la CNIL et le Forum des droits sur l’Internet ont émis des recommandations en 2002. Les différents aspects de cette problématique vont être présentés.

Ce thème relève de la thématique Informatique et Libertés mais certains aspects relèvent du Droit du travail.

# Les points de vue

**De l’employeur**

L’employeur soucieux d’améliorer les performances de son entreprise a de plus en plus recours aux nouvelles technologies. Dans de nombreuses entreprises et dans les SSII en particulier, une grande partie des actifs patrimoniaux immatériels est contenue dans le système d’information de l’entreprise : données sensibles stratégiques, commerciales, savoir-faire….

Or l’ouverture des réseaux rend le système d’information très sensible aux attaques extérieures, à la diffusion d’informations sensibles ou confidentielles, ou aux fraudes internes à l’entreprise, qui constituent la majorité des cas de sinistralité informatique.

L’employeur souhaite donc exercer un contrôle de l’usage des NTIC dans son entreprise et de l’usage des réseaux par les salariés, contrôle des flux, du temps de travail…

De plus, la responsabilité juridique (ex pénale) de l’employeur ou de l’entreprise peut être engagée en cas de violation de la loi par un salarié indélicat (par exemple, un téléchargement illicite, le non-respect de la loi sur la protection des données personnelles…). Une délégation des pouvoirs du dirigeant vers un spécialiste de la sécurité des systèmes d’information (se traduisant par un transfert de la responsabilité pénale) peut se justifier dans certains cas.

A noter : Le droit de surveillance et de contrôle de l’employeur sur l’activité et la productivité du salarié lui est reconnu dans le cadre de son pouvoir de direction ; voir aussi la définition du contrat de travail avec la notion d’autorité de l’employeur sur le salarié.

**Le salarié**

Cependant, les menaces sur le respect de la vie privée du salarié dans l’entreprise sont réelles :

Nul ne peut être surveillé à son insu. Or, les NTIC permettent de conserver des traces des flux d’informations directement ou indirectement nominatives (autocommutateurs téléphoniques, logiciels de contrôle et d’enregistrement de boîtes mails ou des sites visités, logiciels de filtrage…).

Se pose aussi le problème du rôle de l’administrateur système qui a en charge de mettre en place les procédures de contrôle et de surveillance des réseaux, mais qui peut avoir accès à des informations personnelles et se trouver dans une position délicate vis à vis de son employeur et supérieur. Le rapport de la CNIL publié en 2002 parle de secret professionnel ou d’obligation de discrétion : ils ne doivent pas révéler des données considérées comme personnelles si elles ne mettent pas en cause le fonctionnement du système ou l’intérêt de l’entreprise.

# Les moyens de contrôle et de surveillance des salariés et leurs limites

* **La surveillance des locaux et du personnel**

Toute mise en place d’un système de surveillance et de contrôle de l’activité des salariés ne peut se faire que si les représentants du personnel ont été préalablement consultés (le comité d’entreprise) et les salariés avertis, selon le principe de transparence. En particulier, les procédés de contrôle doivent être justifiés par la tâche à accomplir et proportionnés au but recherché.

* **La surveillance des correspondances électroniques et échanges**

En principe, le matériel mis à la disposition des salariés est destiné à un usage professionnel. Cependant, comme pour la correspondance postale, les mails ont un caractère privé.

L’employeur dispose d’un droit de contrôle des mails professionnels ; par contre il ne peut prendre connaissance des informations contenues dans le mél personnel qu’avec l’accord du salarié (Arrêt Nikon du 2/10/01 : le salarié a le droit, même sur son lieu de travail, au respect de l’intimité de sa vie privée et au secret des correspondances), y compris si l’usage non professionnel des TIC est interdit.

En pratique, l’employeur doit distinguer la correspondance électronique professionnelle du mail personnel : pas toujours pratique à mettre en œuvre.