

L'Internet à la place de travail

Généralités

L'Internet dans l'entreprise est une ressource comme tous les autres moyens à disposition : téléphone, fax, photocopie, imprimés, papeterie, affranchissement et autres.

Les ressources de l'entreprise ont été acquises par elle et à titre onéreux. Elle en est seule propriétaire.

L'utilisation de ces ressources à titre privé, durant le temps de travail convenu, sans autorisation préalable ou sans directives claires de l'employeur pourrait constituer un détournement.

L'utilisation de l'Internet est une ressource créant des avantages importants mais simultanément augmentant notablement la **vulnérabilité** de l'entreprise. Les domaines le plus concernés sont ceux de **la sécurité, de la confidentialité et de la réputation**.

Les facteurs déclenchant de la vulnérabilité sont essentiellement humains, par négligence ou par acte volontaire. L'abus de l'utilisation de l'Internet en est un important.

Par contre et à l'évidence, l'utilisation privée, exceptionnelle et urgente des ressources de l'entreprise, dont l'Internet, est admissible en cas pressant découlant de la vie de famille.

Le partenaire employeur

L'employeur assume toutes les charges de l'acquisition, de l'exploitation, de la maintenance et de la surveillance des ressources nécessaires à l'utilisation de l'Internet, notamment :

- places de travail équipées et complètes,
- réseau,
- serveurs,
- sécurité et protection,
- logiciels,
- connexion permanente ou à temps,
- hébergement,
- domaine (s)
- salaire et charges sociales de l'employé opérateur
- et autres ...

Pour en savoir plus, connaître la jurisprudence, la littérature ou obtenir assistance :

L'Internet à la place de travail

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité, la confidentialité et la réputation de l'entreprise.

Le négliger engage sa responsabilité tant pénale que civile.

Outre les mesures techniques, organisationnelles et fonctionnelles qu'il doit prescrire, adopter, faire instruire et contrôler, il doit donner promulguer et faire connaître ses directives au préalable à tous ses employés.

En donnant ses directives, l'employeur doit respecter certains principes, dont notamment :

- la protection de la personnalité et de la santé de l'employé
- loi sur le travail et ses ordonnances
- loi sur la participation
- la loi sur la protection des données
- la loi sur le droit d'auteur
- les dispositions de la loi pénale concernant les ordinateurs

Sans directive claire, nul grief ne peut être mis à charge d'un employé, sa faute grave restant réservée.

L'absence de directive implique que l'entreprise tolère l'utilisation de ses ressources à titre privé.

Vu l'impact très important de l'Internet sur la marche de l'entreprise, l'employeur doit promulguer une directive pour en diminuer les effets négatifs et pour ne pas faire preuve de négligence et de laisser-aller.

Le partenaire employé

L'employé est obligé de consacrer tout son temps de travail à son employeur.

L'employé est tenu à l'obligation de fidélité et de diligence à l'égard de l'employeur

Comment introduire une directive

Établissement de la directive

La directive à la forme d'un règlement écrit.

Chaque employé en reçoit copie contre signature. La directive peut être aussi un avenant formel ou être contenue comme clause du contrat de travail.

Pour en savoir plus, connaître la jurisprudence, la littérature ou obtenir assistance :

L'Internet à la place de travail

La directive doit être expliquée à chacun, en groupe au moment de son introduction ou individuellement lors d'un nouvel engagement.

Un modèle de règlement est disponible comme l'aide pour l'adapter aux besoins d'un intéressés.

Information préalable du personnel

La directive ne peut être mise en vigueur avant que chacun ait été clairement informé sur ses buts, sur sa signification et sur ses conséquences.

Établissement du règlement de contrôle d'application de la directive

La mise en place d'une directive et d'un règlement impliquent, obligatoirement, la création d'une entité responsable au sein de l'entreprise qui est chargée des tâches d'introduction, de formation, de contrôle des mesures prescrites et de journalisation de ses constatations.

Cette unité est régie par des règles de fonctionnement édictées et contrôlées par la direction.

Un modèle de règlement est disponible comme l'aide pour l'adapter aux besoins d'un intéressés.

Argumentaire des intérêts de deux partenaires (inspirateur : PFPD)

Employeur et employés ont un intérêt commun à régler par avance les conditions de l'emploi de l'Internet dans l'entreprise pour éviter les litiges et les malentendus.

L'employeur a des obligations précises :

- il est responsable à l'égard des tiers des rapports contractuels de confiance que ces partenaires attendent de trouver et de voir respectés
- il est responsable à l'égard de son personnel de lui donner des instructions claires et de le former
- il doit assurer la qualité de la communication avec les collaborateurs et avec les partenaires
- il doit assurer la pérennité de l'entreprise partant des places de travail
- il doit assurer totalement l'intégrité et la confidentialité de ses données, de celles de ses clients comme des systèmes informatiques
- il doit assurer complètement le respect de la législation.

Pour en savoir plus, connaître la jurisprudence, la littérature ou obtenir assistance :

L'Internet à la place de travail

L'employé doit être conscient et connaître :

- ses droits et ses obligations contractuelles de travail
- ses droits et ses obligations dans l'utilisation des possibilités offertes par l'Internet
- les limitations légales qui protègent sa sphère privée au travail
- les impératifs légaux qui le protègent de certaines menaces dans le droit du travail, de la santé et de ses droits économiques
- ses droits de renseignement et de proposition pour assurer des rapports harmonieux avec l'employeur

Les sanctions éventuelles

Pour évaluer une éventuelle sanction d'un manquement aux directives, il faut premièrement examiner de façon mesurée les quatre critères qui suivent sur les plans du dommage créé :

- le dommage à la prestation de travail de l'employé
- le dommage financier
- le dommage à la sécurité, à la confidentialité et à la réputation de l'entreprise
- le contenu dommageable de l'échange sur l'Internet

L'évaluation du manquement ne saurait se faire en application d'un schéma standard. Elle se fait séparément et indépendamment dans chaque cas d'espèce. L'importance des griefs doit être motivée objectivement par des faits et leurs conséquences.

La sanction doit respecter impérativement le principe de proportionnalité.

Le fait qu'une interdiction est exprimée clairement dans une directive ne saurait exonérer l'employeur de considérer les éléments mentionnés dans chaque cas d'espèce.

La sanction peut prendre plusieurs formes selon son importance et l'état de récidive ou non. Elle est modulable :

- restreindre ou supprimer l'accès à l'Internet
- faire compenser tout ou partie du dommage par l'employé

Pour en savoir plus, connaître la jurisprudence, la littérature ou obtenir assistance :

L'Internet à la place de travail

Il faut tenir compte aussi :

- de l'absence de directive claire de l'employeur dans le cas d'espèce
- du manque de connaissance professionnel ou de formation du fautif
- du risque accru de manquement du fait de la connexion
- de l'absence de dispositifs techniques et logiciels de protection ou de filtrage
- le degré d'atteinte objectif à la confiance dans les rapports contractuels

La résiliation du contrat de travail pour justes motifs doit être prouvée.

- fin -

Pour en savoir plus, connaître la jurisprudence, la littérature ou obtenir assistance :