

## LES PETITS DÉJEUNERS THÉMATIQUES DU CABINET PÉCHENARD

### LE SALARIÉ, L'EMPLOYEUR ET LES NOUVELLES TECHNOLOGIES

Par Constance Bouruet Aubertot et Fabien Honorat

Péchenard & Associés

21 rue Henri Rochefort - 75017 Paris

Tel : 01 44 70 73 73

e-mail : [bouruet-aubertot@pechenard.com](mailto:bouruet-aubertot@pechenard.com) / [honorat@pechenard.com](mailto:honorat@pechenard.com)

Selon l'étude de Nucleus Research en 2009, les employeurs perdaient 1,5% du temps de travail de leurs employés à cause du temps passé à utiliser Facebook

➤ 87% des personnes interrogées ont affirmé que le temps passé sur Facebook au travail n'avait aucun but professionnel

➤ En 2010, les salariés ont passé en moyenne 94 minutes par jour sur Internet, dont 59 minutes pour un usage non professionnel soit 29,5 jours de travail / an (étude Olféo)

**LE CADRE LÉGAL DU CONTRÔLE  
DE L'USAGE  
DES NOUVELLES TECHNOLOGIES**

Le contrôle est à la fois un droit pour les employeurs mais  
aussi une obligation

- ✓ La nécessité d'une charte informatique
  
- ✓ Déclaration à la CNIL et respect de la loi Informatique et Libertés
  
- ✓ Information et consultation des représentants du personnel (article L 2323-32 alinéa 3 du code du travail)
  
- ✓ Information des salariés (article L 1222-4 du code du travail)

### **L'utilisation des NTIC sur le lieu de travail**

- L'interdiction totale est prohibée
  
- Le salarié a le droit d'avoir une vie personnelle sur son lieu de travail et pendant son temps de travail
  
- Tout n'est pas permis pour autant; l'employeur conserve la possibilité d'exercer son droit de contrôle et de surveillance de l'activité de ses salariés

## **Comment accéder aux informations contenues dans l'ordinateur du salarié**

- Principe : les fichiers et connexions internet sont par nature professionnels
- Exception: fichiers strictement identifiés comme personnels par le salarié
- Conséquences: l'employeur peut accéder librement aux éléments informatique de nature professionnelle / l'accès aux éléments personnels est subordonné à la présence du salarié sauf risque particulier

### **Le cas particulier du contrôle des e mails :**

- Le principe du secret des correspondances (article 8 CEDH et 226-15 du code pénal)
- La question des mots de passe

## **LES PROCEDURES DISCIPLINAIRES** **A L'ENCONTRE DES SALARIES**

### **Deux situations :**

- Sur le lieu de travail
  
- En dehors du lieu de travail

## **SUR LE LIEU DE TRAVAIL : QUELLES FAUTES ?**

**Principe** : Le salarié bénéficie d'un droit à l'expression directe et collective sur son travail (article L 1228-1 du code du travail)

- Usage non raisonnable des outils informatiques à des fins personnelles
  
- Usage illicite (piratage, fichier pornographique ...)

## **EN DEHORS DU LIEU DE TRAVAIL : QUELLES FAUTES ?**

**Rappel** :

- Toute personne a droit à la liberté d'expression

- ✓ Le blog et “pages perso”
- ✓ Les forums de discussion
- ✓ Facebook
- ✓ Les boîtes emails “anonymes” (hotmail, yahoo, gmail ...)

**EN DEHORS DU LIEU DE TRAVAIL : QUELLE  
PROCEDURE ?**

- La difficulté liée à la nécessaire identification du salarié

## QUESTIONS / REPONSES

Par Constance Bouruet Aubertot et Fabien Honorat  
Péchenard & Associés  
21 rue Henri Rochefort - 75017 Paris  
Tel : 01 44 70 73 73

e-mail : [bouruet-aubertot@pechenard.com](mailto:bouruet-aubertot@pechenard.com) / [honorat@pechenard.com](mailto:honorat@pechenard.com)

---

[www.pechenard.com](http://www.pechenard.com)