

Un employeur peut-il surveiller l'activité informatique de ses personnels? Que pouvez-vous faire avec votre ordinateur de travail ? Les syndicats CFTC et FO vous informent.

Un employeur est libre d'exercer son pouvoir de surveillance, dans les limites fixées par la loi et à condition de tenir informés ses personnels des dispositifs déployés. À l'heure du tout numérique, ce droit fait notamment écho à la surveillance informatique au travail. Quel usage pouvez-vous faire de votre ordinateur professionnel ? Quels sont vos droits et ceux de l'employeur ?

Surveillance informatique des salariés : les droits de l'employeur.

Les droits de l'employeur en matière de **surveillance informatique** s'appliquent aux outils que vous utilisez dans l'entreprise (ordinateur, connexion internet, messagerie professionnelle...) mais aussi à tout le matériel numérique mis à votre disposition dans le cadre de vos fonctions (smartphone, ordinateur portable, tablette...).

De plus, l'utilisation de plus en plus courante des réseaux sociaux par les personnels au moyen des outils informatiques mis à leur disposition ainsi que les propos émis sur une page personnelle hors temps et lieu de travail, impliquant l'entreprise ou les agents, posent la question de l'obligation de discrétion à laquelle sont tenus les personnels et des éventuels abus.

Que peut faire l'employeur ?

L'employeur peut lire vos e-mails professionnels. Attention : ces emails sont par défaut tous les e-mails échangés depuis votre adresse professionnelle. Il en va de même pour les sms reçus et envoyés sur votre téléphone de travail : le caractère de ces messages est présumé professionnel. De manière générale

l'employeur possède un droit d'accès étendu au matériel informatique appartenant à l'entreprise. Il peut consulter librement les fichiers présents sur votre disque dur, ou sur tout autre espace de stockage relié à votre ordinateur de travail (une clé USB par exemple, y compris s'il s'agit de votre clé USB personnelle dès lors que les fichiers ne sont pas identifiés comme personnels). Et ce même en votre absence.

L'employeur peut également consulter les conversations tenues sur une messagerie professionnelle (chat...) si elles ne sont pas explicitement identifiées comme « personnelles » ou « privées ».

Quelles sont les raisons de la surveillance informatique?

Ce droit de surveillance ne doit pas servir à espionner, ni à contrôler. **Il est là pour assurer la sécurité des réseaux** pouvant subir des attaques et permettre à l'employeur de récupérer toute donnée nécessaire à la bonne marche de l'entreprise, de limiter les abus d'une utilisation trop personnelle des outils ou pouvoir éventuellement se défendre en cas de litige. Il vise aussi à limiter les baisses de concentration et de productivité liées à un usage abusif des outils connectés (échanges privés, discussions sur les réseaux sociaux, shopping en ligne, streaming vidéo...).

À noter : **une utilisation personnelle du matériel de travail est généralement tolérée par l'employeur, tant qu'elle reste raisonnable** et qu'elle ne nuit ni aux performances de l'agent, ni à sa sécurité.

Les limites aux droits de l'employeur et le respect de la vie privée.

Le contrôle exercé ne peut pas devenir excessif. Pour être légaux, les dispositifs déployés doivent servir le but recherché. Une surveillance informatique disproportionnée constitue une atteinte à la vie privée des salariés.

Un employeur n'a pas non plus le droit de consulter les e-mails personnels de ses salariés. Pour être protégé, un message présent dans votre boîte mail professionnelle doit comporter la mention « Personnel » ou « Privé » en objet, ou bien être stocké dans un dossier séparé nommé « Personnel » ou « Privé ». En d'autres termes, le caractère confidentiel de la correspondance doit être clairement stipulé et immédiatement identifiable.

Information et recours : les droits du personnel.

Les personnels ont droit au respect de leur liberté d'expression (sauf abus), de leur vie privée et au secret de leur correspondance. **Les conditions d'utilisation d'internet et du matériel informatique de l'entreprise, doivent faire l'objet d'une charte jointe au règlement intérieur, d'une note individuelle ou d'une note de service.** À noter : après avoir été communiquée aux représentants du personnel, à l'inspection du travail puis aux salariés, **la charte informatique de l'entreprise doit être attentivement observée.** Tout manquement expose le salarié à des sanctions disciplinaires pouvant conduire jusqu'au licenciement.

BESOIN D'INFORMATIONS ?



Notre site syndical internet <https://www.cdccftc.fr/>

Valérie RUBA-COUTHIER

06.66.46.11.52

syndicat.cftcpublic@caissedesdepots.fr