

TEXTES APPLICABLES

Il y a souvent vide juridique. Il est nécessaire d'examiner les solutions retenues dans d'autres domaines proches (téléphone, courrier...) et de raisonner par analogie.

Le salarié, quant à lui, doit exécuter son contrat de travail loyalement et l'employeur doit respecter sa vie privée. C'est donc l'abus de droit dans l'utilisation ou le contrôle qui sera condamnable.

INTERNET ET MESSAGERIE

Un salarié peut « surfer » sur Internet à des fins professionnelles ou personnelles, dès lors que l'usage n'est pas abusif.

POUVOIR DE GESTION DE L'EMPLOYEUR

Le chef d'entreprise peut, dans le cadre de la bonne exécution du contrat de travail, contrôler l'activité et la productivité de ses salariés. Toutefois, ce contrôle s'exerce en application des dispositions légales en la matière prévoyant que chacun a droit au respect de sa vie privée (code civil art. 9).

PROTECTION DU COURRIER ELECTRONIQUE

Le salarié peut adresser et recevoir des messages relevant de l'activité professionnelle ou de la vie privée. L'employeur dispose, pour les premiers, d'un droit de contrôle ; pour les autres il ne peut pas prendre délibérément connaissance du contenu des messages personnels.

SECRET DE LA CORRESPONDANCE

Il a été jugé que l'interception et la lecture d'un message privé par l'employeur ou l'un de ses représentants entraînait une violation de la correspondance effectuée par voie de télécommunication (TGI de Paris 2/11/2000). Ce délit est sanctionné pénalement (code pénal art. 432-9).

PRISE EN COMPTE DE LA SECURITE

Pour limiter les risques et ne pas porter atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut interdire l'importation de fichiers importants. Le non-respect de ces dispositions peut entraîner des sanctions disciplinaires.

PARTICIPATION A DES FORUMS

La libre expression des salariés est possible dès lors qu'ils respectent leur obligation de discrétion et ne divulguent pas de secrets professionnels.

JUSTIFICATION DES CONTROLES

Les procédés de contrôle doivent être justifiés par la tâche à accomplir et proportionnés au but recherché.

LA PREUVE PAR INTERNET

D'une manière générale, les juges sont méfiants vis-à-vis des preuves résultant des divers moyens de contrôle. Un détournement des faits est toujours possible.

En cas de doute, les preuves apportées à l'aide de matériel informatique n'auront pas toujours d'influence. Si un doute subsiste, en matière de licenciement, il bénéficie au salarié.

TRACAGE DU SALARIE

La Cour de Cassation a admis lors d'une affaire que le traçage informatique mis en place à l'insu du salarié pouvait être utilisé pour prouver une faute grave.

DECLARATION D'UN SITE

Il est nécessaire de remplir un formulaire pour déclarer un site Web comportant des données nominatives (CNIL, 8 rue Vivienne 75002 Paris) ou sur le site www.cnil.fr .

EXPRESSION SYNDICALE

L'utilisation d'Internet à des fins associatives ou syndicales dans les entreprises se développe. Pour ce qui concerne Intranet, il s'agit pour les organisations syndicales de trouver par voie d'accord avec l'employeur, les modalités d'accès à la messagerie générale et de diffusion de messages à caractère syndical.

INTERPRETATION DU JUGE

Le code du travail qui régit l'affichage et les publications à caractère syndical dans l'entreprise ne limite pas la diffusion des communications syndicales à l'enceinte de l'entreprise. La création d'un site librement accessible aux salariés de l'entre-

prise et la diffusion sur un tel site de messages à caractère syndical ne peuvent être considérées illicites (TGI Paris 17/11/1997).

DROIT D'EXPRESSION

Lorsque les animateurs d'un site Internet sont connus et que les messages se situent dans le cadre d'une situation sociale existante, la diffusion de ces derniers s'inscrit dans l'exercice du droit à l'expression directe et collective des salariés.

LIMITE DE L'EXPRESSION

La liberté d'expression trouve ses limites dans les dispositions de la loi du 29/7/1981 sur la presse ou dans l'abus de droit.

NOTES





Les Fiches Techniques

Internet et Entreprise

29

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S. N. C. C.)**



Industries chimiques

Industrie pharmaceutique

Caoutchouc

Plasturgie

Verre et métiers du Verre

Instruments à Ecrire

Pharmacie d'Officine

Répartition pharmaceutique

UNION

Industries du textile

**Syndicat National
des Cadres des
Industries
chimiques et
parties similaires
(S. N. C. C.)**

Escalier A
2ème étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97
Email : secretariat.sncc@wanadoo.fr
president.sncc@wanadoo.fr

Pour plus d'informations :
Web : www.sncc-cfecgc.org

Imprimé par nos soins

