**Usage des TIC durant le recrutement**

1. Le cadre légal
2. La CNIL réglemente la collecte d’informations liées à l’emploi lors des opérations de recrutement. Les principes sont que l’informatique doit être au service des citoyens sans leur porter aucune atteinte, qu’il n’est pas possible de restreindre les droits et les libertés des personnes sans justification, et que les informations demandées au candidat doivent avoir un lien direct et nécessaire avec l’emploi recherché.
3. Ces restrictions sont destinées à rendre le processus de recrutement le plus objectif possible, sans que des données à caractère personnel soient collectées indûment par le recruteur.
4. Les TIC tels que les réseaux sociaux permettent d’obtenir de nombreuses données personnelles sur les candidats; il convient donc d’en contrôler l’utilisation. La charte «Réseaux sociaux, Internet, vie privée et recrutement» a pour objet de protéger la vie privée des candidats en rappelant l’obligation d’exclure, dans le cadre d’un recrutement, tout critère d’ordre personnel et privé pour axer la sélection des candidats uniquement sur leurs qualifications et leurs compétences.

**Usage des TIC durant l’éxecution du contrat**

1. Dans la première, une femme est licencier pour s’être connecté très souvent durant son temps de travail à des sites extra pro et résaux sociaux.
2. L’employeur peut-il sanctionner la feme
3. L’utilisation d’internet pendant leur temps de travail peut-être sanctionnépar un licenciement tant que ce n’est un abus
4. La jurisprudence considere de manière constante que les fichiers trouvé sur le disque dur professionnel sont en principe professionnel et consultable par l’employeur, même s’il proviennent de la messagerie privé du salarié.
5. La cour de cassation souligne que dans ce cas, le pouvoir de l’employeur les autorise à prendre des sanctions disciplinaire.
6. Petit a petit, la jurisprudence précise les contours des usages admissible en matiere d’usage d’internet au travail.
7. IL peut vérifier le nombre de mails mais pas le contenu
8. La charte permetra d’encadrer en toute transparence l’usage des connexions au seins de l’entreprise.
9. L’employeur peut prendre connaissance des fichiers contenu dans l’ordinateur de ses salariés. Ces fichiers ont un caractère professionnels. Même si il se trouve dans un répertoire comportant les initials du salarié. Celle-ci ne confère pas au fichier un caractère personnel. Par contre, l’employeur ne peut pas avoir accès au fichier expréssement identifier comme personnel. La même rêgle s’applique pour les doc figurant sur le bureau, dans les casiers ou les armoire des salariés. L’employeur peut vérifier les site internet consulter sur leur lieu de travail, ces connexions sont présuler avoir un caractère professionnel. Si l’employeur peut consulter les objet non identifier comme personnel par l’employer, il ne peut pas les utiliser pour le sanctionner si ses fichier relève de sa vie privé. Il faut distinguer(prendre connaissance) et utiliser pour sanctionner.
10. L’article 8 de la convention européenne et l’article 9 du code civil.
11. La cnil à controler une entreprise qui tener un fichier contenant un certain nombre de commentaire subjectif.
12. La cnil a un pouvoir d’enquete et de controle sur les entreprises. Peut prononcer des sanction contre l’entreprise en cas de non respect des droits des salariés.
13. L’interdiction absolue qui s’imposeau employeur en matière de surveillance des salarié est celle d’utiliser des proceder clandestin. Aucun salari é ne peut être contôler à son insu.
14. La restriction d’une liberté ne peut intervenir que si elle est justifié par la tache que le salarié est accompli.

L’employeur doit donc pouvoir justifier des raisons pour lesquelles il met en place des proceder de surveillance.L’employeur doit aussi pouvoir justifier de la proportionnalité de la mesure prise avec les situation surveillé.

1. Sous pretexte de se protegercontre la démarque inconnu, un centre commercial à mis en place un système de vidéo surveillance intrusif et non déclaré à la cnil, est non porté à la connaissance des salariés : Les caméra filmait en continu, y compris, les lieux ou aucune marchandise n’était stocké, y compris, les espaces reservé aux salarié. En aucun cas, le systeme ne peut aboutir a une mise sous surveillance généraliser et permanente du personnel. Surtout dans les lieu ou il n’existe aucune menace de vol.
2. Le système ne respecter pas le principe de proportionnalité car les caméra filmé dans des lieu ou aucune marchandise n’est stocké, ou des lieux fermé au public. L’objectif poursuivi, la lutte contre le vol, n’est pas justifié dansce cas.
3. Suivre un véhicule
4. Doit être informé