L'USAGE DES TIC DURANT LE RECRUTEMENT

1. 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.
2. 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.
3. 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.

L'USAGE DES TIC DURANT L'EXECUTION DU CONTRAT

1. Dans la première, une femme est licenciée pour s'être connecté très souvent durant son temps de travail à des sites extra professionnel et a des réseaux sociaux.  
   Dans la deuxième, un salarié est licencié pour avoir utilisé la messagerie personnel à des fins personnels
2. Problème de droit : l'employeur est-il en droit de sanctionné le salarié qui utilise les messageries à des fins personnelles ?
3. L'utilisation d'internet par les salariés pendant leur temps de travail peut être sanctionné par un licenciement lorsqu'elle est abusive.
4. La jurisprudence considère de manière constante que les fichiers trouvés sur le disque dur professionnel sont en principe professionnel et consultable par l'employeur, même s'ils proviennent de la messagerie privée du salarié.
5. La cours de cassation souligne que dans ce cas, que le pouvoir de contrôle de l'employeur les autorise à prendre des sanctions disciplinaires après avoir fait intervenir le cas échéant
6. La jurisprudence précise peu à peu les contours des usages admissibles en matière d'utilisation d'internet au travail.
7. Un usage raisonnable est acceptable. L'employeur peut faire signer une charte internet, permettant d'encadrer en toute transparence l'usage des connexions au sein de l'entreprise. La charte est un moyen préventive et efficace. Le règlement intérieur pour compléter la charte informatique.
8. La charte internet instauré dans l'entreprise. Elle a le mérite de fixé de façon clair les règles de manière clair les règles d'usage de l'informatique par les salariés.
9. L'employeur peut prendre connaissance des fichiers contenue dans l'ordination des salariés, ces fichiers sont présumés avoir un caractère professionnel. Même s'ils se trouvent dans un répertoire comportant les initiales du salarié. Celles-ci ne confèrent pas au fichier à caractère personnel. Par contre, l'employeur ne peut pas avoir accès aux fichiers expressément identifier comme personnel. La même règle s'applique pour les doc figurant sur le bureau, dans les casiers ou les armoires des salariés.
10. Même si l'employeur peu consulté les fichiers non identifiés comme personnel par le salarié, il ne peut pas les utiliser pour le sanctionner si ces fichiers relèvent de sa vie privée. Il faut distinguer, prendre connaissant et utiliser pour sanctionner.
11. La CNIL à contrôlé une entreprise qui tenait un fichier qui contenais un certain nombre de commentaire subjectif.
12. La CNIL a un pouvoir d'enquête et de contrôle sur les entreprises. Elle peut prononcer des sanctions contre l'entreprise en cas de non-respect des droits des salariés.
13. L'interdiction absolue qui s'impose aux employeurs en matière de surveillance de salariés est celle d'utilisé des procédé clandestins. Le salarié doit être informé. Aucun salarié ne peut être contrôlé à son insu
14. La restriction d'une liberté ne peut intervenir que si elle est justifiée par la tâche que salarié accomplit.

L'employeur doit donc pouvoir justifier des raisons pour lesquels il met en place des procédés de surveillances. L'entreprise doit aussi pouvoir justifier de la proportionnalité de la mesure prise avec les situations surveillées.

L'employeur doit pouvoir expliquer que les mesures prises sont proportionnelles au but recherché.

1. Sous prétexte de se protéger contre la démarque inconnue, un centre commercial a mis en place un système de vidéosurveillance intrusif et non déclaré à la CNIL et non déclarer à la connaissance des salariés : les caméras filmaient en continue y compris dans les lieux ou aucune marchandise n'étaient stocké y compris les espaces réservés aux salariés

L'employeur peut prendre des mesures pour se protéger contre le vol à condition que la vidéosurveillance doit être proportionné et les salariés doivent être informé.

En aucun cas, le système ne peut aboutir à une mise sous surveillance généralisé et permanente du personnel, surtout dans les lieux où il n'existe pas de menace de vol.

1. Le système ne respectait pas le principe de proportionnalité au regard de l'objectif poursuivi car les caméras filmées en continuent, y compris dans des lieux ou aucune marchandise n'est stocké, ou fermé au public.

L'objectif poursuivie la lutte contre le vol, n'est pas justifié dans ce cas.

1. La géolocalisation est un système qui permet de suivre un véhicule en utilisant des informations transmises par satellite associé par un réseau de communication électronique. Un salarié est licencié pour des fait qui n'ont pu être observé que par un système de géolocalisation équipant le véhicule, et qu'il n'a pas étais averti.
2. Le salarié doit être informé du système de géolocalisation, sinon, les informations obtenues par ce procédé ne peuvent justifier son licenciement.