

Mise en place d'une charte informatique.



Les raisons d'être des dispositifs de contrôle.

-Sensibiliser les risques de partager ses documents personnels sur les postes de travail :

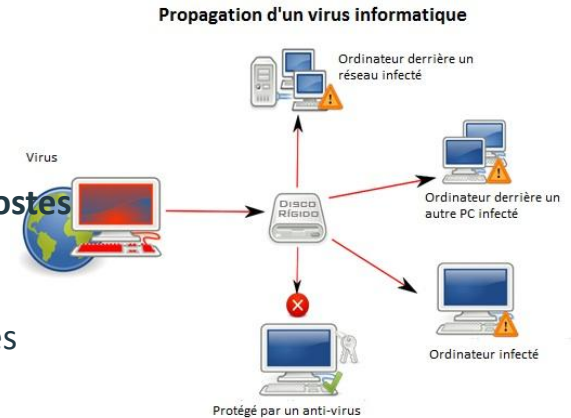
->(exemple : ne pas enregistrer ses photos de famille sur les disques durs du travail car cela provoque une surcharge inutile des disques durs);

-Mettre en garde les collaborateurs sur ce qu'ils ne sont pas permis de faire :

->(exemple : télécharger des logiciels piratés / envoyer des mails avec le compte d'un de ses collègues sans son consentement / etc) ;

-Elaborer une politique de sécurité des systèmes d'information

afin de réduire les risques de cyber-attaque, de fuite de données et de perte de temps.



Dispositif existant :

- Système de sauvegarde qui réplique chaque nuit les données des postes pour éviter la perte de données cruciales;
- Antivirus pour vérifier les clés USB et éviter les fichiers vérolés;



Règle à respecter à la mise en place d'un système de surveillance d'activité :

- Les dispositifs de collecte doivent être portés à la connaissance des salariés, et cela même si le salarié ne pouvait ignorer leur présence ;
- Les dispositifs ne doivent pas porter une atteinte injustifiée à la vie privée des salariés ;
- Les salariés doivent pouvoir avoir accès aux données les concernant dans le cadre du RGPD ;
- Les salariés doivent avoir été informés de la finalité des informations recueillies.

Que dit la loi ? : L'article L. 1222-4 du Code du travail prévoit qu'« aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance ».



Sanction à l'encontre de la Ville de V :

Est puni d'un an d'emprisonnement et de 45 000€ d'amende le fait, au moyen d'un procédé quelconque, de porter volontairement atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui :

- en captant, en enregistrant ou en transmettant, sans le consentement de leur auteur, des paroles prononcées à titre privé ou confidentiel ;
- en fixant, en enregistrant ou en transmettant, sans le consentement de celle-ci, l'image d'une personne se trouvant dans un lieu privé.

Sanction à l'encontre de l'employé pour violation de la charte :

- un blâme,
- un avertissement,
- une mise à pied
- même d'un licenciement pour faute grave.

Si, selon l'employeur, la présence au sein de l'entreprise du salarié fautif représente un danger, celui-ci peut être licencié sans préavis. Pour éviter les abus, la loi fixe un certain nombre de sanctions interdites en cas de violation de la charte informatique notamment les amendes ou encore les sanctions discriminatoires.

Sources :

-<https://dynamique-ce.fr/mise-en-place-dun-systeme-de-controle-de-lactivite-des-salaries-precisions-jurisprudentielles> (pour diapositive 4)

-<https://www.droit-travail-france.fr/surveillance-salarie.php> (pour diapositive 5)

-<https://www.journaledunet.fr/management/guide-du-management/1441343-sanctions-en-cas-de-non-respect-de-la-charte-informatique-reglement-interieur/> (pour diapositive 6)