

# La sécurité des équipements personnels des utilisateurs et de leurs usages

## I Le rôle de la charte informatique

Une charte informatique a pour objectif de fixer les droits et les obligations en matière d'utilisation du système d'information au sein d'une organisation. Elle est obligatoire dès lors qu'une organisation est amenée à traiter des données à caractère personnel.

## II La structure d'une charte informatique

Généralement, la charte se présente sous la forme d'un document à portée juridique, dans lequel des instructions sont clairement définies.

1. Objectifs
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les usages autorisés des ressources numériques</li> <li>• Les règles de sécurité en vigueur</li> <li>• Les mesures de contrôle prises par l'organisation</li> </ul>
2. Définitions claires et précises
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définition des termes clés pour éviter les interprétations divergentes</li> </ul> <p>  Exemple : définition du terme authentification</p>
3. Objet et portée
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sur quoi la charte porte-t-elle (droits et devoirs des utilisateurs) ?</li> </ul> <p>  Exemple : obligation de longueur du mot de passe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• À qui est-elle destinée ?</li> </ul>
4. Usages
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les moyens informatiques et les outils numériques mis à disposition</li> <li>• Les règles et les pratiques autorisées</li> <li>• Les besoins auxquels doit répondre le système d'information</li> </ul>
5. Devoirs des utilisateurs
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bon sens dans les pratiques</li> <li>• Respect d'obligations techniques spécifiques</li> </ul>
6. Les mesures de contrôle
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liste des mesures de contrôle</li> <li>• Conditions dans lesquelles elles sont mises en œuvre</li> </ul>
7. Sanctions
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Échelle de sanctions disciplinaires (proportionnelle à la gravité)</li> <li>• Sanctions civiles et pénales</li> </ul>
8. Opposabilité de la charte
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceptation écrite par les utilisateurs</li> <li>• Annexion au règlement intérieur</li> <li>• Annexion au contrat d'entreprise et au contrat des prestataires</li> </ul>

## III

## Le cadre juridique de la charte

La charte informatique doit être portée à la connaissance des salariés. Pour cela, l'employeur peut la présenter par voie d'affichage au sein de l'entreprise ou en remettre un exemplaire à chacun des salariés. La charte informatique s'applique à l'ensemble des utilisateurs du SI, quel que soit leur statut.

Ce document peut être opposable aux salariés de l'entreprise s'il est annexé à un règlement intérieur (l'employeur n'a pas obligation de faire signer la charte) ou au contrat de travail. La date d'entrée en vigueur de la charte doit être indiquée explicitement. Si elle est postérieure à un contrat de travail, un avenant devra être établi.

L'organisation peut imposer un droit de regard et de contrôle sur les pratiques des utilisateurs, par exemple en s'appuyant sur les fichiers journaux (*logs* des accès et modifications des fichiers), les connexions entrantes et sortantes à Internet et à la messagerie électronique, les appels téléphoniques, etc.

## IV

## Le cas particulier du nomadisme

L'organisation du travail dans les entreprises est aujourd'hui bouleversée par l'avènement de nouvelles habitudes de travail liées à l'apparition du BYOD, du COPE et du CYOD :

BYOD <i>Bring Your Own Device</i>	COPE <i>Corporate Owned Personnally Enabled</i>	CYOD <i>Choose Your Own Device</i>
L'employeur autorise l'utilisation des équipements privés pour exercer les missions professionnelles.	L'entreprise fournit des équipements nomades et réalise la configuration.	Le salarié choisit son matériel mais sa configuration reste à la charge de l'employeur.

Ces nouvelles habitudes de travail doivent être prises en compte dans la rédaction de la charte informatique. En effet, elles impliquent et génèrent des contraintes supplémentaires. La CNIL formule des recommandations, notamment pour la protection des données personnelles.

La responsabilité de l'employeur joue également lorsque les données de l'entreprise sont stockées dans le matériel informatique personnel du salarié. L'employeur doit donc prendre les mesures nécessaires contre les risques relatifs à la confidentialité des données, aux intrusions et aux virus, et les mentionner dans la charte informatique.

Entre autres, il pourra spécifier :

- les appareils éligibles au BYOD ;
- les conditions d'utilisation de ces appareils ;
- les applications utilisables via un matériel personnel ;
- les documents accessibles par le biais d'un appareil personnel, etc.