

L'informatique sur le lieu de travail

Table des matières

I. Utilisation des TIC lors du recrutement	3
II. Exercice : Quiz	4
III. Utilisation des TIC lors de l'exécution du contrat de travail	5
IV. Exercice : Quiz	7
V. Utilisation des TIC par le salarié	7
VI. Exercice : Quiz	9
VII. Responsabilité de l'employeur en matière de TIC	9
VIII. Exercice : Quiz	10
IX. Essentiel	11
X. Auto-évaluation	12
A. Exercice	12
B. Test	12
Solutions des exercices	13

I. Utilisation des TIC lors du recrutement

Contexte

Les TIC ont envahi tous les domaines professionnels. Mais qu'entend-t-on par TIC ? Il s'agit des Technologies de l'Information et de la Communication. Cela comprend d'une part les équipements techniques c'est-à-dire les ordinateurs, smartphones, etc. et d'autre part les outils dématérialisés tels que les logiciels, internet, le courrier électronique, etc.

Les TIC transforment la façon de travailler, modifient le rythme de travail et apportent de la flexibilité pour plus de productivité et d'efficacité. En parallèle, les TIC permettent un contrôle plus pesant sur l'activité des salariés et floutent la frontière entre vie privée et vie professionnelle.

Mais les risques liés à l'utilisation des TIC sont aussi en forte augmentation et l'employeur peut voir sa responsabilité engagée dans de nombreux cas. Dans ces conditions, il est apparu nécessaire d'encadrer l'utilisation des TIC pour éviter des dérives tant de la part de l'employeur que des salariés.

Nous verrons donc de quelle façon les TIC sont juridiquement encadrés, tant dans l'utilisation qui en est faite par l'employeur que par les salariés.

La collecte de données lors du recrutement

Lors d'un recrutement, de nombreuses données nominatives sur les candidats sont collectées. Dès lors, il est apparu nécessaire **d'encadrer cette collecte**.

En vertu du principe de proportionnalité, seules certaines informations peuvent être collectées lors d'un recrutement. Ces informations doivent avoir :

- Un lien direct avec l'emploi proposé,
- Doivent permettre d'évaluer les aptitudes professionnelles du candidat.

La CNIL (Commission Nationale Informatique et Liberté) a listé les informations dont la collecte n'est pas pertinente lors d'un recrutement. Il en est ainsi de la date d'entrée en France, des informations sur l'entourage familial, de l'état de santé du candidat, de son poids, de son acuité visuelle, etc.

Exemple

On comprend bien que pour certains métiers (chauffeur par exemple) avoir une bonne vue est une condition à l'embauche. Il est donc précisé que ces informations peuvent être demandées si cette demande se justifie par la nature des tâches à accomplir ou le poste à pourvoir.

La collecte des données se fait le plus souvent au moyen d'un traitement automatisé d'informations nominatives. C'est le cas lorsque l'information est collectée et traitée par des moyens technologiques tels qu'un ordinateur, un système de vidéosurveillance, une badgeuse, etc. Tous les traitements automatisés d'informations nominatives doivent être déclarés par l'employeur à la CNIL. Le candidat a alors un droit d'accès à son dossier et un droit de rectification si les informations sont erronées.

Par ailleurs, si une partie du recrutement est automatisée (pré-sélection de CV par exemple), une appréciation humaine des candidats est imposée par la loi lors d'un recrutement.

L'information du candidat

En matière de recrutement, le principe de loyauté prévaut. Il s'agit pour l'employeur d'informer le candidat des méthodes et techniques de recrutement utilisées. Concrètement, cela signifie que l'employeur doit porter à la connaissance du candidat l'identité du responsable du traitement des données, indiquer les finalités de la collecte d'informations, qui sont les destinataires des informations comme un cabinet de recrutement par exemple, l'informer de son droit d'accès et de rectification et du caractère obligatoire ou non des réponses.

Texte légal

L'article L.1221-9 du code du travail précise qu'« aucune information concernant personnellement un candidat à un emploi ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance ». Notons que les recruteurs se permettent de consulter les profils Facebook, Viadeo, etc. Sous un pseudo sans forcément en avertir les candidats.

Les données ne peuvent être conservées plus de 2 ans par l'entreprise. Les résultats obtenus lors de tests par exemple, doivent rester confidentiels c'est-à-dire qu'ils ne doivent pas être transmis à des tiers. En revanche, le candidat peut obtenir ses résultats sur simple demande.

Notez enfin, que la CNIL recommande à l'employeur sans toutefois lui en imposer l'obligation :

- D'informer le candidat des suites données à sa candidature,
- D'informer le candidat de la durée de conservation des informations collectées.

La signature électronique du contrat de travail

La conclusion d'un contrat de travail nécessite la rédaction d'un écrit comprenant certaines informations, telles que le descriptif de l'emploi, la qualification, le salaire, le lieu de travail, etc. Si le contrat papier et la signature manuscrite restent la règle, le contrat et la signature électronique font peu à peu leur apparition en France. Ils font parfois suite à une promesse d'embauche par courrier électronique.

Dans un arrêt du 11 juillet 2012, la Cour de Cassation est venue préciser qu'une promesse d'embauche était valable si elle contenait l'intitulé du poste à pourvoir, la date d'entrée en fonction et le nom du candidat destinataire. Au niveau de la forme, la promesse peut se faire par mail, par SMS, par fax, etc.

En ce qui concerne le contrat électronique, ce sont les règles du code civil qui s'appliquent. Le contrat doit être rédigé en français, en 2 exemplaires, un pour chaque partie. Selon les articles L.1375 du code civil et L.1221-3 du code du travail, employeur et salarié doivent y avoir accès sur un support durable.

Le contrat électronique est signé électroniquement. Selon l'article 1376 du code civil, un procédé fiable d'identification doit être utilisé.

Si les signataires sont clairement identifiés, le contrat électronique a la même valeur que le contrat papier.

L'employeur doit s'adresser à un prestataire de services de certification électronique qui mettra en place le système de contrat électronique. L'échange entre l'employeur et le futur salarié se fera alors via une messagerie électronique ou une plateforme dédiée. Il devra également informer la CNIL.

Exercice : Quiz

[solution n°1 p.15]

Question 1

Selon le principe de loyauté, les informations collectées lors d'un recrutement doivent avoir un lien direct avec l'emploi proposé.

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

Question 2

Un recrutement peut être entièrement automatisé.

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

Question 3

L'employeur doit informer au préalable le candidat des méthodes et techniques de recrutement utilisées.

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

Question 4

Le délai de conservation des informations collectées lors d'un recrutement est de 2 ans maximum.

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

Question 5

La signature électronique correspond à un procédé fiable d'identification.

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

III. Utilisation des TIC lors de l'exécution du contrat de travail

La cybersurveillance

En vertu du lien de subordination, l'employeur a un pouvoir de contrôle sur ses salariés. Ce pouvoir est justifié par le fait que les agissements des salariés engagent la responsabilité de l'employeur. Il se manifeste notamment par **la cybersurveillance**.

Définition	En quoi consiste la cybersurveillance ?
-------------------	--

Il s'agit d'un mécanisme de surveillance des personnes et des biens via les nouvelles technologies. En pratique, il s'agit de filtrage informatique, de vidéosurveillance, de géolocalisation, etc.

L'employeur est autorisé à utiliser un système de cybersurveillance à condition de respecter 3 principes :

- Tout d'abord, en vertu du principe de transparence, il doit au préalable informer les salariés et le conseil social et économique de la mise en place du système de surveillance,
- Ensuite, le principe de proportionnalité lui impose d'utiliser des procédés en lien avec la nature des tâches à accomplir et proportionnés au but recherché. Les droits fondamentaux des salariés doivent également être respectés,
- Enfin, l'employeur doit respecter la finalité déclarée à la CNIL. C'est le **principe de loyauté**.

Exemple

La Cour de Cassation est venue rappeler ce principe dans un arrêt du 3 novembre 2011 au sujet de la géolocalisation. Le salarié disposait d'une liberté d'organisation au niveau de ses tournées mais devait respecter le programme d'activité et rédiger un compte rendu journalier précis et détaillé de son activité. L'employeur a notifié au salarié la mise en place d'un système de géolocalisation sur son véhicule afin de permettre l'amélioration du processus de production par une étude a posteriori de ses déplacements. Or, l'employeur a utilisé le système de géolocalisation pour calculer la rémunération du salarié, ce qui ne correspondait pas à la finalité déclarée à la CNIL.

Le télétravail

Les technologies numériques ont permis le développement du télétravail.

Définition

Le télétravail désigne « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a simplifié le recours au télétravail. Le télétravail est mis en place par accord collectif ou par une charte négociée avec les partenaires sociaux. Tout salarié qui souhaite travailler selon cette modalité peut en faire la demande. L'employeur doit motiver sa décision en cas de refus.

L'employeur doit respecter quelques règles :

- Le salarié est libre de travailler en télétravail ou pas,
- Le télétravail ne doit pas porter atteinte à la vie privée du salarié,
- Télétravailleurs et salariés en entreprise doivent être traités de la même façon,
- L'employeur doit informer le salarié des usages restrictifs du matériel informatique et des sanctions éventuelles en cas de non-respect des règles fixées.

La convention collective de l'informatique

Une convention collective est conclue entre les représentants de salariés et les représentants d'employeurs et définit l'ensemble des conditions d'emploi et de travail des salariés. C'est l'activité principale de l'entreprise qui constitue le critère d'application de la convention collective. L'employeur doit informer le salarié de la convention applicable. Sa mention figure d'ailleurs sur le bulletin de paye du salarié.

La convention collective informatique dépend de la convention collective Syntec/CINOV du 15 décembre 1987.

Elle couvre les entreprises suivantes :

- Les Entreprises de Services Numériques (ESN) ou Sociétés de Services d'Ingénierie et d'Informatique (SSII). Ces entreprises ont pour activités le génie logiciel, le développement d'applications et de jeux ou encore la gestion et la maintenance informatique,
- Les cabinets d'études et d'ingénierie,
- Les organisateurs événementiels tels que salons, foires, congrès, etc.,
- Les cabinets spécialisés dans la traduction.

Les métiers les plus représentés à travers cette convention collective sont les consultants informatiques, les développeurs, les ingénieurs informatiques, les chefs de projet.

Exercice : Quiz

[solution n°2 p.15]

Question 1

La cybersurveillance peut être mise en place par l'employeur que si 3 principes sont respectés, principe de transparence, de proportionnalité et de loyauté.

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

Question 2

La cybersurveillance doit être en lien avec la nature des tâches à accomplir.

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

Question 3

L'employeur peut utiliser un système de géolocalisation pour prouver la faute du salarié.

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

Question 4

L'employeur n'est pas tenu d'informer le salarié de la convention collective applicable.

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

Question 5

L'employeur peut imposer le télétravail à un salarié.

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

V. Utilisation des TIC par le salarié

L'utilisation d'internet

Internet ainsi que le développement des technologies permettant l'accès à internet sont venus révolutionner la façon de travailler et flouter la frontière entre temps de travail et vie personnelle. Le législateur, ainsi que les tribunaux, ont dû définir les contours d'une réglementation.

Un usage personnel d'internet pendant ses heures de travail est toléré dans le respect des règles édictées par l'employeur. Ces règles sont fixées par la charte informatique de l'entreprise et le règlement intérieur, qui ont une portée contractuelle. Une charte informatique est un texte qui a pour objet de **réglementer l'utilisation des TIC par les salariés**. Elle est obligatoire si l'entreprise traite des données personnelles et la CNIL, depuis la législation sur la RGPD, somme les entreprises de sensibiliser les salariés à la protection des données. Elle recommande même aux entreprises de faire signer un engagement de confidentialité aux salariés pour éviter la fuite de données personnelles.

Cette charte doit :

- Édicter de façon claire les règles d'utilisation du matériel informatique et d'internet mis à la disposition des salariés. Par exemple, l'interdiction de téléchargements,
- Informer sur les règles de sécurité et de sauvegarde. L'instauration de mots de passe, la fermeture de session lorsqu'on quitte son poste de travail par exemple.

Exemple

Lorsque l'usage d'internet est sanctionné c'est qu'il y a eu un usage abusif de la part du salarié. Ainsi la Cour de Cassation a cautionné le licenciement pour faute grave d'un salarié pour connexion abusive. 10 000 connexions sur des sites non professionnels (agences de voyage, marques de prêt-à-porter, etc.) en 18 jours avaient été recensées.

L'usage abusif est donc caractérisé par le temps de connexion mais également par la désorganisation du service, une baisse de productivité. Il est également nécessaire de prouver que le salarié incriminé est bien à l'origine de la connexion. Avec le développement des appareils personnels permettant de se connecter à internet il sera de plus en plus difficile à l'employeur de prouver une désorganisation du service par exemple, en raison du temps de connexion du salarié pendant son temps de travail.

L'utilisation de la messagerie électronique

Les tribunaux sont venus préciser « *qu'il y a correspondance privée lorsque le message est exclusivement destiné à une ou plusieurs personnes, physiques ou morales, déterminées ou individualisées* ». Ce principe s'est étendu aux correspondances électroniques, sms ou e-mails. De ce fait, toutes les correspondances privées sont couvertes par le secret des correspondances.

Dans le cadre professionnel, les correspondances sont présumées professionnelles. L'employeur a donc accès à ces messages en dehors de la présence du salarié et sans son consentement. Seuls les messages clairement identifiés comme personnels sont protégés par le secret des correspondances. L'employeur ne pourra donc pas les consulter.

Exemple

Dans un arrêt du 7 avril 2016, la Cour de Cassation est venue préciser que le secret des correspondances était applicable aux courriels émanant de la messagerie personnelle du salarié, quand bien même celle-ci serait accessible depuis son ordinateur professionnel. Il est donc recommandé aux salariés d'utiliser des mots de passe et de penser à se déconnecter. Une décision similaire a été prononcée par la Cour de Cassation au sujet d'une messagerie instantanée personnelle, installée sur un ordinateur professionnel.

Le droit à la déconnexion

Si les salariés utilisent de plus en plus d'objets connectés à des fins personnelles pendant leur temps de travail, force est de reconnaître qu'ils se connectent de plus en plus à des fins professionnelles pendant leur vie personnelle.

Exemple

Afin de protéger les salariés, une loi consacrant le droit à la déconnexion a vu le jour. Cette loi, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017 est régie par l'article 2242-17 du code du travail. Elle est le fruit de la jurisprudence puisque dès 2014 la Cour de Cassation avait jugé abusif le licenciement pour faute grave d'un salarié qui n'avait pas été joignable sur son téléphone personnel en dehors de ses heures de travail.

Mais en quoi consiste le droit à la déconnexion ?

C'est le droit pour un salarié de ne pas être en permanence joignable pour un motif professionnel. Il n'y a pas de définition précise dans le code du travail. Seul le principe est consacré. Chaque entreprise doit en préciser les modalités dans une charte négociée avec le CSE (Comité Social et Économique). Cette charte doit prévoir d'une part les modalités d'exercice du droit à la déconnexion et d'autre part, des actions de formation à destination des salariés afin de les sensibiliser à un usage raisonnable du numérique. À ce jour, moins de 20 % des entreprises possèdent une telle charte.

Exercice : Quiz

[solution n°3 p.16]

Question 1

La charte informatique est obligatoire dans toutes les entreprises.

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

Question 2

C'est un faisceau d'indices qui permet de qualifier un usage d'internet d'abusif.

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

Question 3

L'employeur ne peut prendre connaissance d'un message identifié comme étant personnel.

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

Question 4

Le droit à la déconnexion est défini par le code du travail.

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

Question 5

Le droit à la déconnexion est le droit pour un salarié de ne pas être en permanence joignable pour un motif professionnel.

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

VII. Responsabilité de l'employeur en matière de TIC

La responsabilité du commettant

Selon le code civil, le commettant c'est-à-dire l'employeur, ne répond que des dommages causés par leurs préposés c'est-à-dire leurs salariés dans les fonctions pour lesquelles ils les ont engagés.

La responsabilité est de plein droit c'est-à-dire que la victime n'a pas besoin de prouver une quelconque faute du commettant.

Pour que la responsabilité du commettant soit engagée, plusieurs conditions doivent être réunies :

- Un rapport hiérarchique doit être établi,
- Le préposé doit avoir commis une faute dans l'exercice de ses fonctions,
- Un préjudice existe,
- Un lien de causalité existe.

Exemple

Dans le cas d'un salarié qui, sur son lieu de travail a contrefait une marque avec les outils informatiques mis à sa disposition par son employeur, le tribunal a déclaré le commettant responsable. Il avait auparavant constaté que dans cette entreprise « *la consultation de sites internet était libre et qu'aucune interdiction spécifique n'était formulée quant à l'éventuelle réalisation de sites internet* ».

La victime peut se retourner soit contre le préposé soit contre le commettant.

Lorsque le commettant voit sa responsabilité engagée, il a la possibilité de se retourner contre son préposé. Pour cela, il devra démontrer, soit que le préposé a dépassé les limites de ses fonctions, soit que ce dernier a commis une faute pénale intentionnelle.

Les cas d'exonération du commettant

Si le commettant est responsable de plein droit de son préposé, il peut dans quelques rares cas s'exonérer de sa responsabilité. 2 situations sont envisageables :

- La cause étrangère,
- L'abus de fonction.

Dans le cas de la cause étrangère, le commettant peut s'exonérer de sa responsabilité en prouvant la faute d'un tiers ou de la victime par exemple. Il s'agit là d'une cause d'exonération classique en matière de responsabilité.

L'abus de fonction est spécifique à la responsabilité du commettant et impose la réunion de 3 conditions cumulatives :

- Première condition : le préposé doit avoir agi en dehors de ses fonctions. C'est le cas par exemple si le salarié diffame les clients de l'entreprise sur son blog pendant le week-end, depuis son ordinateur personnel,
- Deuxième condition : le préposé doit avoir agi à des fins étrangères à ses attributions. Il agit par exemple à des fins personnelles,
- Troisième condition : le préposé doit avoir agi sans autorisation.

Remarque

Toute la difficulté pour le commettant réside dans le fait de **prouver le cumul de ces 3 conditions**. Fréquemment l'une ou l'autre manque. C'est le cas par exemple, lorsqu'un salarié pirate des codes de cartes bancaires à des fins personnelles depuis son poste de travail. S'il agit bien sans autorisation et à des fins étrangères à ses attributions, la cour considère que pour le client, le préposé agit bien dans le cadre de ses fonctions. La victime pourra engager la responsabilité du commettant.

Exercice : Quiz

[solution n°4 p.17]

Question 1

Pour engager la responsabilité du commettant, la victime doit prouver la faute de celui-ci.

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

Question 2

3 conditions sont nécessaires pour engager la responsabilité du commettant, une faute, un préjudice et un lien de causalité.

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

Question 3

Lorsque sa responsabilité est engagée le commettant ne peut se retourner contre le préposé que dans 2 cas, lorsque le préposé a dépassé les limites de sa fonction ou lorsqu'il a commis une faute pénale intentionnelle.

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

Question 4

L'abus de fonction impose 3 conditions : le préposé a agi en dehors de ses fonctions, le préposé a agi à des fins étrangères à ses fonctions, le préposé a agi sans autorisation.

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

Question 5

Le commettant est responsable de plein droit sauf en cas de faute étrangère et en cas d'abus de fonction.

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

IX. Essentiel

Fondamental

Si dans le cadre du recrutement et de son pouvoir de contrôle l'employeur a le droit d'utiliser les TIC, il doit le faire dans le respect des libertés fondamentales des salariés (secret des correspondances par exemple).

De leur côté, les salariés doivent respecter les règles d'utilisation des TIC définies au sein de l'entreprise et généralement matérialisées par une charte informatique. Il s'avère important pour l'employeur d'encadrer l'utilisation des TIC car la responsabilité du commettant envers son préposé est relativement étendue.

Les TIC sont en constante évolution et nécessitent de la part du législateur une attention particulière afin d'adapter la législation au contexte d'entreprise. Ce fut le cas avec la loi sur la déconnexion.

X. Auto-évaluation

A. Exercice

Monsieur Vauvert dirige une agence web en plein cœur de Paris. Face à la désorganisation des services liée aux grèves des transports parisiens, il s'interroge sur l'opportunité de la mise en place du télétravail. Par ailleurs, sa société s'étant développée ces dernières années, il prend conscience qu'il est impératif de réorganiser les services et revoir l'organisation du travail en général. Dans ce cadre, il désire mettre en place une charte informatique de façon à encadrer l'usage de l'intranet, d'internet et des messageries électroniques.

Par ailleurs, l'un de ses salariés a envoyé une maquette à un client par e-mail. Le client affirme que le message était vérolé et a contaminé son réseau informatique. La situation inquiète fortement monsieur Vauvert.

Question 1

[solution n°5 p.18]

Présentez les conditions de mise en place du télétravail.

Question 2

[solution n°6 p.19]

Quelle est la valeur juridique de la charte informatique ?

Question 3

[solution n°7 p.19]

La responsabilité de Monsieur Vauvert pourrait-elle être engagée par son client dans l'affaire du message vérolé ?

B. Test

Exercice 1 : Quiz

[solution n°8 p.19]

Question 1

Dans quels cas un employeur doit informer ses salariés ?

- ☐ Lors de la mise en place d'un système de surveillance
- ☐ Lors de la mise en place d'une charte informatique
- ☐ Lors de la mise en place d'un système automatisé de recrutement

Question 2

Un employeur peut :

- ☐ Accéder à tous les fichiers des ordinateurs de l'entreprise
- ☐ Accéder aux documents non identifiés comme personnel des ordinateurs de l'entreprise
- ☐ Accéder à toutes les messageries instantanées installées sur les ordinateurs de l'entreprise

Question 3

Un employeur peut sanctionner un salarié qui :

- ☐ Télécharge des films sur l'ordinateur de l'entreprise
- ☐ Utilise occasionnellement la messagerie de l'entreprise pour envoyer des e-mails personnels
- ☐ Consulte des sites à caractère pornographique sur l'ordinateur de l'entreprise

Question 4

Le droit à la déconnexion :

- ☐ Est strictement encadré par la loi
- ☐ Est un principe que doit appliquer l'employeur
- ☐ Peut donner lieu à une charte d'entreprise

Question 5


Lorsque la responsabilité du commettant est engagée, il a la possibilité de se retourner contre son salarié si :

- ☐ Le salarié a commis une faute pénale involontaire
- ☐ Le salarié a voulu nuire à l'entreprise
- ☐ Le salarié a dépassé les limites de ses fonctions ou à commis une faute pénale intentionnelle

Solutions des exercices


Exercice p. 4 Solution n°1**Question 1**

Selon le principe de loyauté, les informations collectées lors d'un recrutement doivent avoir un lien direct avec l'emploi proposé.

- ☐ Vrai
- ☒ Faux
-  C'est le principe de proportionnalité.


Question 2

Un recrutement peut être entièrement automatisé.

- ☐ Vrai
- ☒ Faux
-  Une appréciation humaine des candidats est obligatoire.


Question 3

L'employeur doit informer au préalable le candidat des méthodes et techniques de recrutement utilisées.

- ☒ Vrai
- ☐ Faux
-  L'employeur doit en effet informer au préalable le candidat des méthodes et techniques de recrutement utilisées.


Question 4

Le délai de conservation des informations collectées lors d'un recrutement est de 2 ans maximum.

- ☒ Vrai
- ☐ Faux
-  Le délai de conservation des informations collectées lors d'un recrutement est de 2 ans maximum.

Question 5

La signature électronique correspond à un procédé fiable d'identification.

- ☒ Vrai
- ☐ Faux
-  La signature électronique correspond bien à un procédé fiable d'identification.


Exercice p. 7 Solution n°2

Question 1

La cybersurveillance peut être mise en place par l'employeur que si 3 principes sont respectés, principe de transparence, de proportionnalité et de loyauté.

☒ Vrai

☐ Faux


 En effet, la cybersurveillance peut être mise en place par l'employeur que si 3 principes sont respectés, principe de transparence, de proportionnalité et de loyauté.

Question 2

La cybersurveillance doit être en lien avec la nature des tâches à accomplir.

☒ Vrai

☐ Faux

 La cybersurveillance doit être en lien avec la nature des tâches à accomplir, c'est le principe de proportionnalité.

Question 3

L'employeur peut utiliser un système de géolocalisation pour prouver la faute du salarié.

☐ Vrai

☒ Faux


 La géolocalisation doit être utilisée selon la finalité déclarée à la CNIL.

Question 4

L'employeur n'est pas tenu d'informer le salarié de la convention collective applicable.

☐ Vrai

☒ Faux


 L'employeur doit faire figurer la convention collective sur le bulletin de paie.

Question 5

L'employeur peut imposer le télétravail à un salarié.

☐ Vrai

☒ Faux

 Le télétravail se fait sur la base du volontariat.

Exercice p. 9 Solution n°3

Question 1

La charte informatique est obligatoire dans toutes les entreprises.

☐ Vrai

☒ Faux


 Elle est facultative sauf si l'entreprise traite des données personnelles.

Question 2

C'est un faisceau d'indices qui permet de qualifier un usage d'internet d'abusif.

☒ Vrai

☐ Faux

 Les tribunaux regardent le temps de connexion, la désorganisation du service, etc.

Question 3

L'employeur ne peut prendre connaissance d'un message identifié comme étant personnel.

☒ Vrai

☐ Faux


 En effet, l'employeur ne peut pas prendre connaissance d'un message identifié comme étant personnel.

Question 4

Le droit à la déconnexion est défini par le code du travail.

☐ Vrai

☒ Faux


 Seul le principe est reconnu. Ce sont les employeurs qui doivent en préciser les contours dans une charte.

Question 5

Le droit à la déconnexion est le droit pour un salarié de ne pas être en permanence joignable pour un motif professionnel.

☒ Vrai

☐ Faux

 Le droit à la déconnexion est en effet le droit pour un salarié de ne pas être en permanence joignable pour un motif professionnel.


Exercice p. 10 Solution n°4

Question 1

Pour engager la responsabilité du commettant, la victime doit prouver la faute de celui-ci.

☐ Vrai

☒ Faux


 La responsabilité est de plein droit et seule la faute du préposé est nécessaire.

Question 2

3 conditions sont nécessaires pour engager la responsabilité du commettant, une faute, un préjudice et un lien de causalité.

☐ Vrai

☒ Faux


 Il faut également un lien hiérarchique entre le commettant et le préposé.

Question 3

Lorsque sa responsabilité est engagée le commettant ne peut se retourner contre le préposé que dans 2 cas, lorsque le préposé a dépassé les limites de sa fonction ou lorsqu'il a commis une faute pénale intentionnelle.

☒ Vrai

☐ Faux


 En effet, lorsque sa responsabilité est engagée le commettant ne peut se retourner contre le préposé que dans 2 cas, lorsque le préposé a dépassé les limites de sa fonction ou lorsqu'il a commis une faute pénale intentionnelle.

Question 4

L'abus de fonction impose 3 conditions : le préposé a agi en dehors de ses fonctions, le préposé a agi à des fins étrangères à ses fonctions, le préposé a agi sans autorisation.

☒ Vrai

☐ Faux


 Effectivement, l'abus de fonction impose 3 conditions : le préposé a agi en dehors de ses fonctions, le préposé a agi à des fins étrangères à ses fonctions, le préposé a agi sans autorisation.

Question 5

Le commettant est responsable de plein droit sauf en cas de faute étrangère et en cas d'abus de fonction.

☒ Vrai

☐ Faux

 Le commettant est responsable de plein droit sauf en cas de faute étrangère et en cas d'abus de fonction.

Monsieur Vauvert désire proposer le télétravail à ses salariés.

Quelles sont les conditions de mise en place du télétravail ?

Un employeur ne peut imposer le télétravail. Pour mettre en place cette nouvelle organisation du travail, il faut que l'employeur consulte le CSE. Il doit également obtenir l'accord des salariés. Si le salarié est d'accord, les modalités d'exécution du télétravail devront être fixées. Ces modalités correspondent aux droits et obligations des parties tels que : fournir le matériel informatique nécessaire, fixer les conditions d'utilisation du matériel, fixer les plages horaires pendant lesquelles le salarié sera joignable, etc. Un avenant au contrat de travail sera signé.

En l'espèce Monsieur Vauvert devra respecter l'ensemble de ces conditions.

p. 12 Solution n°6

Monsieur Vauvert désire mettre en place une charte informatique.

Quelle est la portée juridique de cette charte ?

Une charte informatique n'est pas obligatoire (sauf cas particulier). Elle n'a donc pas de valeur légale mais une valeur contractuelle à partir du moment où le salarié est informé de sa mise en place.

Monsieur Vauvert devra veiller à informer ses salariés de la mise en place d'une charte et des sanctions disciplinaires éventuelles en cas de non-respect.

p. 12 Solution n°7

Un salarié de Monsieur Vauvert a introduit par inadvertance un virus chez un client.

Dans quel cas la responsabilité du commettant peut-elle être engagée ?

La responsabilité du commettant est engagée s'il est prouvé un lien de préposition, une faute du préposé dans l'exercice de ses fonctions, un préjudice et un lien de causalité. Seul l'abus de fonction et une cause extérieure peut exonérer le commettant de sa responsabilité.


En l'espèce, il a bien un lien de préposition puisqu'il y a un contrat de travail. Le salarié a bien commis une faute pendant son temps de travail en envoyant un mail vérolé qui a entraîné un préjudice au client. Monsieur Vauvert est bien responsable de la faute de son salarié.

Exercice p. 12 Solution n°8

Question 1


Dans quels cas un employeur doit informer ses salariés ?

- ☒ Lors de la mise en place d'un système de surveillance
- ☒ Lors de la mise en place d'une charte informatique
- ☐ Lors de la mise en place d'un système automatisé de recrutement

 L'employeur doit informer le salarié lors de la mise en place de moyens de surveillance et de la mise en place de règles de fonctionnement au sein de l'entreprise qui pourraient entraîner une sanction.


Question 2

Un employeur peut :

- ☐ Accéder à tous les fichiers des ordinateurs de l'entreprise
- ☒ Accéder aux documents non identifiés comme personnels des ordinateurs de l'entreprise
- ☐ Accéder à toutes les messageries instantanées installées sur les ordinateurs de l'entreprise
-  Les documents non identifiés comme personnels sont présumés professionnels.


Question 3

Un employeur peut sanctionner un salarié qui :

- ☒ Télécharge des films sur l'ordinateur de l'entreprise
- ☐ Utilise occasionnellement la messagerie de l'entreprise pour envoyer des e-mails personnels
- ☒ Consulte des sites à caractère pornographique sur l'ordinateur de l'entreprise
-  Un employeur peut sanctionner des salariés qui commettent des actes répréhensibles car il est responsable de ses salariés.


Question 4

Le droit à la déconnexion :

- ☐ Est strictement encadré par la loi
- ☒ Est un principe que doit appliquer l'employeur
- ☒ Peut donner lieu à une charte d'entreprise
-  Le droit à la déconnexion est réglementé mais c'est à l'employeur d'en définir les contours dans une charte, éventuellement.

Question 5

Lorsque la responsabilité du commettant est engagée, il a la possibilité de se retourner contre son salarié si :

- ☐ Le salarié a commis une faute pénale involontaire
- ☐ Le salarié a voulu nuire à l'entreprise
- ☒ Le salarié a dépassé les limites de ses fonctions ou a commis une faute pénale intentionnelle
-  Il est logique de permettre à l'employeur de se retourner contre son salarié dans le cas où le salarié a commis une infraction volontaire.