

# Téléphones, ordinateurs pros utilisés à des fins persos... que risquez-vous ?

24/02/15 à 12:14

Mis à jour le 24/02/15 à 15:21



**Un salarié peut-il utiliser son ordinateur, sa tablette ou son smartphone fourni par son entreprise pour son usage personnel ? Les employeurs peuvent-ils tout éplucher en toute impunité ? Les règles en la matière sont assez strictes. Le point en 9 questions-réponses.**

Quel salarié n'a jamais réservé un billet d'avion pour ses vacances, consulté une vidéo comique sur YouTube, suivi ses amis sur Facebook via l'ordinateur ou le smartphone fourni par son entreprise ? Quasiment aucun ! Pis, nous y consacrerions en moyenne 63 minutes par jour (31,5 jours par an) sur notre temps de travail. "Soit une chute de 15% de notre productivité qui se chiffre à 14.294 euros de perte annuelle pour un cadre, 5.589 euros pour un ouvrier", selon les dernières estimations réalisées par Olféo, une entreprise spécialisée dans la commercialisation de logiciels de surveillance informatique. Et pourtant, utiliser nos outils professionnels pour nos petites affaires privées sont tout à fait légaux. Mais à condition de respecter des règles souvent méconnues.

## **1. Est-il possible d'utiliser l'ordinateur, la tablette ou le téléphone fourni par mon entreprise à des fins privées ?**

Eh bien, étonnamment oui ! "Vous avez droit à une vie privée résiduelle au bureau", commente Alain Bensoussan, avocat spécialisé en droit de l'informatique et de l'internet, et ce, depuis un arrêt de la Cour de cassation du 2 octobre 2001, dit "arrêt Nikon". Pas question évidemment d'y passer tout son temps. L'utilisation des outils informatiques à des fins autres que professionnelles est le plus souvent tolérée, si elle reste raisonnable et si elle n'affecte pas la sécurité des réseaux, la productivité de l'entreprise ou de l'administration concernée, précise la **CNIL**.

## 2. Mon employeur peut-il surveiller les SMS envoyés depuis mon téléphone professionnel ?

Pour les juges, la règle est très simple : "Les messages écrits, envoyés ou reçus par le salarié au moyen du téléphone mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail, sont présumés avoir un caractère professionnel." C'est ce que rappelle l'arrêt rendu par la **Cour de cassation du 10 février 2015**. Concrètement, cela signifie que votre employeur peut consulter tous les SMS que vous envoyez ou que vous recevez sur le téléphone fourni par l'entreprise, et ce, sans demander votre aval. Sauf si vous avez clairement indiqué la mention "personnel" ou "privé", précise **Maître Bensoussan**. Cette règle est aussi valable pour les emails ou les fichiers stockés sur son ordinateur.

## 3. Comment protéger le secret d'une correspondance privée ?

L'objet du message ou le premier mot d'un SMS doit clairement mentionner "personnel", "perso", "confidentiel" ou "privé". Idéalement, il faut demander aux correspondants qui vous écrivent au bureau de respecter ces mêmes règles. La nature personnelle d'un message peut aussi figurer dans le nom du répertoire dans lequel il est stocké. Attention, par ailleurs, au contenu de vos messages. Mieux vaut ne jamais dénigrer son entreprise et éviter tout contenu qui enfreint la loi. Autre solution, encore plus sûre, celle-ci : "avoir deux téléphones, un "pro" et un "perso" et évitez tout simplement de recevoir des messages privés au bureau", préconise **Maître Bensoussan**.

## 4. Inscrire cette mention "Personnel" permet-il vraiment d'empêcher mon employeur de lire mes messages ?

Pas totalement. Pour les tribunaux, tout fichier créé, envoyé ou reçu depuis un outil de travail mis à disposition par l'entreprise a, par principe, un caractère professionnel. Si la mention "personnel" apparaît dans l'objet ou en préambule du message, cela oblige l'employeur à obtenir votre autorisation avant d'éplucher vos fichiers et vos messages, ou à le faire en votre présence. Mais dans certains cas, il peut aussi éplucher votre ordinateur ou votre téléphone sans votre aval.

## 5. Puis-je refuser le contrôle de mes messages et de mes fichiers personnels ?

Si l'entreprise juge qu'il existe un risque imminent, vous ne pouvez pas vous y opposer. En cas de soupçon, le salarié peut être mis en demeure d'ouvrir des pièces jointes ou des dossiers, même s'ils sont estampillés confidentiels. S'il refuse, une procédure judiciaire peut être ouverte pour l'y obliger. L'entreprise peut aussi s'octroyer ce droit en votre absence, par exemple, pendant vos vacances, s'il existe un risque imminent ou un soupçon d'informations illicites, par exemple, des images pédophiles. Méfiance, donc... car tous ces messages (y compris les SMS) peuvent être utilisés comme une preuve valable en cas de litige.

## 6. L'entreprise peut-elle surveiller mon historique de navigation sur mon téléphone ou mon ordinateur ?

Oui, et ce sans même avoir besoin de votre accord. Inutile d'effacer systématiquement l'historique, les services informatiques sont souvent capables d'enregistrer tous vos faits et gestes sur le web, sur votre téléphone fixe ou mobile. Certaines sociétés mettent en place des filtrages automatiques

et bloquent l'accès à certains sites (pornographiques, pédophiles, d'incitation à la haine raciale, révisionnistes, ou encore les réseaux sociaux, etc.). D'autres, plus souples, autorisent par exemple le visionnage de trois vidéos par jour sur Youtube, une heure par mois sur les sites bancaires avant un blocage ; d'autres encore donnent un accès durant certains créneaux horaires précis comme la pause déjeuner. Quant à l'usage d'ordinateurs ou de clés USB personnels sur le lieu de travail, et leur connexion au réseau de l'entreprise, l'employeur peut tout simplement l'interdire dans un souci de sécurité. Il peut aussi interdire le téléchargement de logiciels ou proscrire l'accès à une boîte mails personnelle compte tenu des risques de virus ou d'encombrement du réseau.

### 7. Quelles sanctions pour un usage privé abusif des outils professionnels ?

"Un licenciement pour cause réelle et sérieuse", prévient **Maître Alain Bensoussan**. Evidemment, il peut y avoir des journées exceptionnelles, dans le cas d'un proche malade par exemple, mais la règle est de traiter de façon limitée ses affaires privées au bureau.

### 8. Mon employeur peut-il me surveiller à mon insu ?

Non, les salariés doivent être informés des dispositifs mis en place pour contrôler l'utilisation d'internet et de la durée de conservation des données. Comment ? Via une charte d'utilisation des outils informatiques, qui, pour être valable et servir de base à des sanctions, doit respecter toute une procédure. Elle doit être soumise au préalable à l'avis des représentants du personnel, en particulier du comité d'entreprise et du CHSCT quand ils existent. Elle doit ensuite être transmise à chaque salarié individuellement et accessible sur le lieu de travail, par exemple sur l'intranet. Charge à l'employeur de s'assurer que tous ses salariés, ainsi que chaque nouvel arrivant, en a pris connaissance, commente **Alain Bensoussan**. Un exemplaire doit être déposé au greffe du conseil des prud'hommes et deux exemplaires transmis à l'inspection du travail. Enfin, si l'entreprise met en place un dispositif de contrôle individuel des salariés destiné à produire un relevé des connexions ou des sites visités, poste par poste, elle doit en informer la CNIL ou désigner un correspondant informatique et libertés. Le problème, en réalité, c'est que bien souvent, la majorité des salariés signe ces chartes informatiques sans même s'en souvenir.

### 9. Que se passe-t-il dans les entreprises qui n'ont pas mis en place de charte informatique ?

Si l'entreprise n'a pas mis en place de charte numérique, tous les dossiers, les mails, les SMS sont considérés comme "privés" même si le salarié utilise le matériel de l'entreprise, souligne **Maître Bensoussan**. L'employeur a l'obligation d'organiser le droit à une vie privée résiduelle durant le temps de travail. S'il opère une surveillance sans en avertir ses salariés, il s'expose à des poursuites pour violation de la vie privée.

*Sandrine Chauvin*

© Capital.fr