

La rubrique juridique du cabinet Wildgen, Partners in Law

Surfer sur Internet au bureau, une habitude à ne pas prendre

Le salarié peut-il inviter sa vie privée au travail en utilisant les outils informatiques fournis?

PAR JACKYE ELOMBO
ET JÉRÔME COMMODI

De nos jours, le travail s'invite de plus en plus dans la vie privée des salariés. Que ce soit par le biais du GSM professionnel, de l'accès à distance au serveur de la société depuis son domicile, ou encore par la voie du télétravail, le domicile du salarié devient parfois un substitut au lieu de travail.

L'inverse est-il possible? Le salarié est-il en droit d'inviter sa vie privée au travail en utilisant à des fins extra-professionnelles les outils informatiques mis à disposition par l'employeur?

Sur le lieu de travail, différents intérêts sont en balance, à savoir, la vie privée du salarié, son obligation de loyauté vis-à-vis de l'employeur et le bon fonctionnement de la société.

Dans cet ordre d'idées, l'employeur dispose-t-il de moyens pour limiter ou pour encadrer l'accès à Internet à ses salariés?

Un usage à encadrer et à délimiter par l'employeur

Le législateur luxembourgeois ne l'interdit pas de manière stricto sensu.

Afin de lutter contre une éventuelle utilisation indésirable d'Internet et de protéger les biens de la société, l'employeur devrait avoir toute légitimité pour mettre en place un système de surveillance de l'utilisation du réseau Internet.

La mise en place d'un tel système de surveillance doit néanmoins répondre à certaines exigences et notamment être préalablement autorisée par la Commission nationale pour la protection des données (la «CNPD»).

Suivant les recommandations de la CNPD, la surveillance de l'employeur doit toujours être graduée et proportionnée.

Dans un premier temps, l'employeur devra procéder à une surveillance ponctuelle durant laquelle les salariés ne seront pas identifiés. Ce n'est que dans l'hypothèse où des irrégularités sont découvertes que l'employeur



Dans un souci de loyauté à l'égard de l'employeur, le salarié d'une manière générale ne saurait agir dans un intérêt contraire à ceux de la société sur son lieu de travail.

(PHOTO: SHUTTERSTOCK)

pourra passer à l'identification des personnes concernées.

La surveillance de l'employeur doit encore se faire en toute transparence. Ainsi, l'employeur qui aura pris la décision d'installer un logiciel de surveillance aux fins de vérification du caractère professionnel des connexions à Internet devra impérativement informer préalablement ses salariés, par la voie d'une clause, d'un avenant au contrat de travail ou d'une «charte d'utilisation des outils informatiques».

Un usage «déraisonnable» peut-il justifier un licenciement?

Dans un souci de loyauté à l'égard de l'employeur, le salarié d'une manière générale ne saurait agir dans un intérêt contraire à ceux de la société sur son lieu de travail.

L'employeur qui fournit des outils dans un but professionnel s'attend à ce que leur usage réponde à des besoins professionnels. La plupart du temps, il tolérera l'usage à des fins privées pour autant que

l'utilisation soit limitée. La Cour d'appel a d'ailleurs retenu que «même en l'absence d'instructions formelles interdisant ou limitant l'usage des outils informatiques à des fins professionnelles, [...] l'employeur «doit faire preuve d'une certaine tolérance concernant l'utilisation du réseau Internet à des fins privées», mais «n'est cependant pas tenu d'accepter les abus»¹.

En pratique, l'abus peut résulter tant de la nature contraire aux bonnes mœurs des sites visités, de la durée de la connexion que du nombre de connexions extraprofessionnelles.

Très récemment, la Cour de cassation française a décidé que l'utilisation d'Internet par une salariée, pendant son temps de travail présentait un caractère particulièrement abusif et constitutif d'une faute grave, alors qu'elle s'était connectée à de très nombreux reprises à de nombreux sites extraprofessionnels et que ses connexions s'établissaient, ex-

clusion faite de celles susceptibles de présenter un caractère professionnel, à plus de 10.000 sur une période de 18 jours².

Ainsi, dans un souci de transparence, il est recommandé à l'employeur de poser les limites de l'usage qu'il entend permettre à ses salariés sous forme de charte. Le salarié devra faire un usage raisonnable des outils mis à disposition par l'employeur, sous peine de s'exposer à une sanction telle qu'un licenciement.

* Jackye Elombo, avocat à la Cour, est associée contentieux et droit du travail auprès de Wildgen, Partners in Law, et Jérôme Comodi y officie comme avocat.

¹ Cour d'appel, huitième Chambre, arrêt du 03.02.2005, n° 28551 du rôle.

² Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt du 26.02.2013, n° de pourvoi 11-27372. Dans une affaire antérieure, elle avait considéré que l'utilisation d'Internet par un salarié pendant environ 41 heures sur un mois constituait une faute grave (Cour de cass., Chambre sociale, arrêt du 18.03.2009, n° de pourvoi 07-44247).