



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

droit du travail

Question écrite n° 66222

Texte de la question

M. Bernard Carayon attire l'attention de Mme la secrétaire d'État chargée de la prospective et du développement de l'économie numérique sur l'utilisation à titre privé d'Internet sur son lieu de travail. Il lui rappelle qu'aucune disposition ne régit l'usage d'Internet dans le code du travail. Or ce comportement, largement partagé, génère des risques de virus, de divulgation d'informations confidentielles et de perte de productivité. L'employeur peut installer des logiciels de filtrage et surveiller ses salariés. La Cour de cassation vient d'autoriser le licenciement pour faute grave d'un salarié qui utilisait largement Internet à des fins personnelles. Il lui demande si un équilibre ne doit pas être recherché entre la protection de la vie privée du salarié et la protection des droits de l'entreprise.

Texte de la réponse

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé a pris connaissance avec intérêt de la question relative à l'usage à titre privé d'Internet sur le lieu de travail. Si le code de travail ne prévoit pas de dispositions spécifiques en la matière, la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) a rappelé les règles qui s'appliquent en s'appuyant, notamment, sur la jurisprudence de la Cour de cassation. Par principe, l'utilisation d'Internet sur le lieu de travail doit avoir pour finalité l'exécution de tâches de nature professionnelle. Il appartient à l'employeur d'apprécier si, et dans quelles limites, il en autorise l'usage à des fins personnelles (par exemple un usage raisonnable ne portant atteinte ni à la sécurité ni à la productivité du travail). Par ailleurs, l'employeur peut fixer les conditions et les limites d'utilisation d'Internet sans que cela constitue une atteinte à la vie privée des salariés. Ainsi il peut mettre en place un dispositif de filtrage de sites non autorisés ou interdire le téléchargement de logiciels, instaurer un système de contrôle de la messagerie ou des dossiers contenus dans le poste informatique. Dès lors, il convient de distinguer les documents créés à partir de l'outil informatique mis à la disposition du salarié, présumés avoir un caractère professionnel et qui sont, à ce titre, accessibles à l'employeur à tout moment, des documents à caractère personnel auxquels, sous réserve d'être clairement identifiés comme tels, l'employeur ne peut pas avoir accès sans la présence du salarié. En tout état de cause, l'employeur est tenu d'informer chaque salarié des dispositifs mis en place, des modalités de contrôle de l'utilisation d'Internet, de la messagerie et des dossiers informatique ainsi que des procédures disciplinaires susceptibles d'être engagées sur la base de ces éléments. Enfin, il doit également informer et consulter le comité d'entreprise en application de l'article L. 2323-32 du code du travail, et procéder aux déclarations, auprès de la CNIL, des dispositifs de contrôle informatisés mis en place au sein de l'entreprise. Le respect de ces principes doit donc permettre de préserver la sécurité des entreprises sans porter atteinte à la vie privée des salariés.

Données clés

Auteur : [M. Bernard Carayon](#)

Circonscription : Tarn (4^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 66222

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Prospective et économie numérique

Ministère attributaire : Travail, emploi et santé

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 8 décembre 2009, page 11637

Réponse publiée le : 31 mai 2011, page 5886