

VIE «PRO» VS VIE «PERSO» : QUELLES LIMITES ?

LA PRESOMPTION D'USAGE PROFESSIONNEL D'UNE CLÉ USB PERSONNELLE

> Les responsables informatiques sont confrontés à un double phénomène, l'intégration des équipements personnels des salariés au sein de l'entreprise et la disponibilité des applications métiers dans un environnement sécurisé et évolutif. Avocat à la Cour d'appel de Paris, Emmanuel Walle dirige l'activité Droit du travail numérique du cabinet Lexing - Alain Bensoussan Avocats. Il dispense des cours sur le droit du travail, de l'informatique, de l'internet et des données à caractère personnel et est notamment chargé d'enseignement à SUPINFO.



Emmanuel Walle
Lexing - Alain Bensoussan

Les utilisateurs souhaitent en effet pouvoir accéder à un contenu, une information ou une offre marchande quels que soient le moment, le lieu ou le mode d'accès (Any Time, Anywhere, Any Device⁽¹⁾ et Any Content).

Dans ce contexte, les frontières entre vie privée et espace professionnel peuvent paraître difficiles à délimiter. Concomitamment à cette incertitude, il faut noter, sur le terrain des licenciements, une recrudescence des ruptures de contrats fondées exclusivement ou principalement sur le non-respect des usages informatiques au travail.

Depuis quelques années, la Cour de cassation considère que les dossiers et fichiers stockés sur l'ordinateur professionnel du salarié sont présumés avoir un caractère professionnel. L'employeur est donc en droit de les consulter sans sa présence. A contrario, l'employeur ne peut pas consulter les fichiers identifiés comme personnels par le salarié. L'ensemble de ces jurisprudences concernant l'utilisation, par le salarié, de l'outil informatique professionnel mis à sa disposition, permettent d'améliorer la visibilité des frontières entre vie privée et vie professionnelle. La problématique en jeu dans une affaire du 12 février 2013 était de savoir si l'employeur pouvait consulter le contenu d'une clé USB personnelle d'un salarié, sujet intéressant qui peut être transposé à d'autres technologies mobiles. Qui n'a pas utilisé son propre « iPad » pour prendre l'ensemble de ses notes dans le cadre d'une réunion et l'intégrer instantanément dans telle ou telle application (enregistrement

numérique, transcription vers sa messagerie, photographie ou vidéo) ? Le Byod⁽²⁾ y est pour beaucoup.

La Cour de cassation répond par l'affirmative.

Dans cette affaire, une salariée est licenciée pour faute grave, pour avoir enregistré sur une clé USB personnelle connectée à l'ordinateur professionnel des informations confidentielles de l'entreprise et des documents personnels de ses collègues et du dirigeant de l'entreprise. La Cour d'appel avait considéré le moyen de preuve illicite, la salariée n'étant pas présente lorsque l'employeur avait consulté le contenu de la clé USB litigieuse. La Cour de cassation casse cet arrêt, sur le fondement des articles 9 du Code de procédure civile et L.1121-1 du Code du travail. Elle considère que « *dès lors que la clé USB est connectée à un outil informatique mis à disposition du salarié par l'employeur pour l'exécution de son contrat de travail, elle est présumée utilisée à des fins professionnelles* ». L'employeur pouvait donc avoir accès aux fichiers non identifiés comme personnels que la clé USB contenait, en dehors de la présence du salarié.

Cette décision s'inscrit dans la tendance jurisprudentielle de la Cour de cassation ces dernières années, laquelle pour accroître le pouvoir de contrôle de l'employeur sur l'activité du salarié, élargit de plus en plus la présomption d'usage professionnel des dossiers et fichiers créés par le salarié. Cet arrêt se distingue cependant de la jurisprudence existante en ce qu'il étend à un outil informatique personnel, la présomption de son

utilisation à caractère professionnel, dès lors que cet outil, en l'occurrence une clé USB, est connecté à l'outil professionnel. La décision pose donc des interrogations multiples. La solution aurait-elle été la même si la clé USB n'avait pas été branchée à l'ordinateur professionnel mais simplement posée sur le bureau du salarié ou si la clé USB était renommée comme étant « Personnelle » ou « Privée » ? Quoi qu'il en soit, l'arrêt de la Cour de cassation invite à un redoublement de vigilance pour le salarié s'il ne veut pas voir son droit à la vie privée résiduelle réduit à néant, d'où l'importance de connaître les règles du jeu, gage pour le salarié ou le fonctionnaire du respect de sa vie privée.

La traçabilité⁽³⁾, la géolocalisation, l'accessibilité par l'employeur au matériel personnel et plus généralement la surveillance de l'utilisateur (du salarié et du fonctionnaire), doivent être encadrées notamment par des outils de gouvernance, charte des systèmes d'information, guide de contrôle, guide et livret d'utilisation du système d'information, charte administrateur, guides des opérations de contrôle⁽⁴⁾. Cette solution éprouvée demeure efficace pour dresser les droits et les obligations de chacun.

La charte éthique ou le code des bonnes pratiques pourront former un maillage efficace avec la charte d'utilisation des systèmes d'information à la fois pour véhiculer les intentions de l'entreprise dans la mise en œuvre des modalités de travail et pour régler le curseur permettant de fixer les limites que la société ne souhaite pas dépasser.

Cass.soc., 12-02-2013, n°11-28649

(1) ATAWAD : Marque déposée, voir le site www.atawad.com/

(2) Le BYOD (« Bring your own device ») littéralement « apporter votre propre matériel » désigne la pratique consistant à apporter ses propres outils informatiques personnels, Smartphones, tablettes, et autres portables et à les utiliser dans le cadre de ses activités professionnelles.

(3) <http://www.alain-bensoussan.com/avocats/juristendances-informatique-et-libertes-novembre-decembre-2012/2012/11/20>

(4) <http://www.alain-bensoussan.com/avocats/guide-et-operations-de-contrôle-et-maitrise-de-lenquete-numérique-interne/2012/09/29>