

# Internet au bureau

## Ce que risque employé et... employeur

Par

**Karim Agoumi**

| Edition N°:4786 Le 02/06/2016 | Partager

L'utilisation des outils technologiques à titre personnel tolérée par la loi sauf en cas d'abus

Blâme, mise à pied, licenciement... les risques encourus par les salariés

L'employeur ne peut consulter les courriels qu'en présence de l'employé



L'usage des SMS et des mails est courant dans le monde du travail. Les employés peuvent alors aisément utiliser ces moyens technologiques à des fins personnelles, ce qui les expose à des sanctions telles que le blâme, voire même le licenciement (*Ph. 20minutos.es*)

Les SMS et les courriers électroniques sont couramment utilisés dans le monde du travail. Les employés peuvent ainsi utiliser les moyens technologiques mis à leur disposition dans l'entreprise à des fins personnelles. Une pratique que surveillent bon nombre d'employeurs soucieux de la bonne productivité de leurs troupes. Néanmoins, nous sommes en droit de nous interroger sur le caractère légal d'une telle activité et des sanctions auxquelles s'exposeraient les patrons trop curieux ou les employés trop distraits. Tour d'horizon.

### ■ Le respect de la vie privée avant tout

Le respect du secret des correspondances, qui comprennent notamment les courriels, fait partie des principes de libertés individuelles et de droits fondamentaux que l'on retrouve dans la Constitution marocaine. Ainsi, la vie privée de l'employé passe clairement avant le droit de contrôle de l'employeur de l'usage du matériel qu'il lui confie, souligne Me Ahmad Hussein, avocat spécialiste en Nouvelles technologies de l'information et de la communication et conseil du réseau Agip. La Constitution marocaine prévoit alors «le respect de la dignité» et la «protection de la vie privée» comme étant l'un des postulats majeurs ainsi que le secret des communications privées. Dans l'article 24, il est précisé que tous les citoyens ont droit à la «protection de leur vie privée» et que toute dérogation à ce droit ne peut intervenir qu'au terme d'une décision judiciaire ou suivant une disposition légale.

### ■ La présence de l'employé essentielle

L'employeur ne peut pas consulter directement un mail personnel envoyé ou reçu, précise Ahmad Hussein. Il violerait en

effet le secret des correspondances. Il est cependant possible pour le dirigeant d'accéder aux matériels, équipements et fichiers électroniques ou informatiques d'un salarié sur un motif légitime mais à condition que celui-ci soit présent ou qu'il ait autorisé cette action. «Le contrôle des fichiers personnels n'est pas possible ni praticable sans en avoir informé au préalable le salarié», affirme ainsi l'avocat. Néanmoins, il peut être exceptionnellement toléré par la loi si le contrôle est justifié et proportionné au but recherché.

#### ■ Un usage «personnel» légal mais avec des limites

L'usage à des fins professionnelles des technologies de l'information et de la communication au bureau, notamment de la messagerie électronique professionnelle ou encore du téléphone, est toléré par la loi à partir du moment où il n'est pas abusif. Autrement dit, même si l'employeur a interdit dans les locaux de son entreprise l'utilisation à titre privé des e-mails et des SMS, le juge conserve le pouvoir de contrôler la proportionnalité de la sanction de la faute commise et éventuellement de l'annuler si celle-ci paraît excessive. Le dirigeant a donc tout intérêt à limiter progressivement et à encadrer l'usage privé de ces technologies à travers des mentions au sein du règlement intérieur ou encore via une charte informatique. Ce n'est qu'après avoir mis fin à la tolérance au moyen de courriers et de réunions du personnel qu'il peut par la suite envisager de sanctionner l'employé qui continue d'utiliser le matériel du groupe pour des motifs non professionnels. Quoi qu'il en soit, le salarié n'est exposé à aucune sanction dès lors que le trafic normal des messages professionnels n'est pas affecté et qu'aucune gêne au bon fonctionnement de l'entreprise n'a été ressentie.

#### ■ L'employé risque le licenciement

L'employé qui ne respecte pas l'usage strictement professionnel des outils et équipements de travail fournis par son employeur s'expose à certaines sanctions graduelles dès lors que son comportement aurait longuement «persisté». Il peut écoper selon les dispositions de l'article 37 du code du travail d'un blâme, d'un second blâme ou d'une mise à pied ne dépassant pas les huit jours. Mais pas uniquement. Si cette accumulation de sanctions s'épuise au cours de la même année, l'employeur est alors en mesure de procéder au licenciement du salarié d'après l'article 62 du code du travail à condition que ces mauvaises «habitudes» aient porté atteinte à sa prestation ou encore à l'image de l'entreprise concernée, confie Me Ahmad Hussein.

#### ■ De lourdes sanctions également pour les employeurs trop curieux

Les employeurs trop curieux de contrôler l'usage à caractère privé du matériel informatique de leurs employés s'exposent à de graves sanctions. Ainsi, le fait d'ouvrir ou de détourner des correspondances et d'en prendre frauduleusement connaissance est strictement puni par la loi. Concrètement, la collecte de données à caractère personnel par un moyen déloyal et frauduleux expose le patron de l'entreprise à un emprisonnement de trois mois à un an et à une amende entre 20.000 et 200.000 DH d'après l'article 3 de la loi 09-08. Plus grave encore, le fait de transmettre des données personnelles à des tiers sans l'accord de l'employé expose l'employeur à un emprisonnement allant de six mois à un an et à une amende oscillant entre 20.000 et 300.000 DH, précise Me Ahmad Hussein.

#### **Pourquoi contrôler ses troupes?**

Il est essentiel pour le patron de s'assurer que ses salariés n'utilisent pas les moyens technologiques mis à leur disposition à des fins personnelles. En effet, pour une question de rentabilité du groupe tout d'abord, la question du travail effectif est primordiale. L'employeur contrôle ainsi ses employés pour vérifier qu'ils ne font pas un usage déraisonnable de leur ordinateur ou de leur accès à Internet, notamment en termes de durée, explique l'avocat spécialisé. Mais pas seulement. Le dirigeant peut également tenter de vérifier si l'employé n'utilise pas son système informatique d'une manière qui porterait atteinte à son image et à sa respectabilité, précise l'avocat. L'employeur est aussi curieux de s'assurer que son employé ne fait pas usage de ce type de matériel pour pratiquer une activité professionnelle concurrente, ce qui serait clairement déloyal et néfaste à l'entreprise.