

Rédiger une charte informatique

La rédaction d'une charte d'utilisation des moyens informatiques et des réseaux (y compris l'intranet) au sein d'une structure peut s'avérer décisive pour établir les règles de droit et d'usage, de déontologie et de manière plus générale de sécurité relatives à l'utilisation des ressources informatiques.

Définition et rédaction

La charte informatique permet de définir les droits et les obligations des salariés concernant l'utilisation du matériel informatique de l'entreprise.

Elle vise principalement à prévenir ou limiter l'usage abusif des outils mise à la disposition du personnel. En pratique, ces abus concernent le plus souvent :

- l'utilisation de la messagerie professionnelle à des fins privées
- la navigation sur des sites Internet sans rapport avec le travail du salarié (réseaux sociaux, jeux en ligne, forums de discussion, etc.)
- le téléchargement illégal de fichiers via la connexion de l'entreprise
- etc.

Ainsi, la charte peut par exemple prévoir de lister les types de site sur lesquels les salariés ne pourront pas naviguer, de limiter le nombre ou la taille des pièces jointes pouvant être reçues ou envoyées, d'interdire le téléchargement de certains fichiers ou la transmission d'un code d'accès personnel à d'autres salariés, etc.

Elle peut également informer les salariés des mesures de contrôle et de surveillance mises en place par l'entreprise, qui peuvent notamment comprendre l'intervention d'administrateurs informatiques. La charte peut en outre définir l'échelle des sanctions applicables aux violations des règles qu'elle contient.

Dans tous les cas, les obligations prévues par la charte ne doivent pas être disproportionnées par rapport à l'objectif recherché par l'employeur. L'article L1121-1 du Code du travail prévoit ainsi que « *nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* ».

Conditions de validité

Pour être opposable aux salariés, la mise en place de la charte informatique doit respecter certaines règles. A défaut, elle n'a pas de valeur contraignante pour le personnel.

Annexe au règlement intérieur

L'employeur peut (ce n'est pas obligatoire) faire figurer la charte en annexe du contrat de travail mais le plus souvent, la charte informatique figure en annexe du règlement intérieur de l'entreprise. Dans ce dernier cas, certaines formalités doivent être respectées aussi bien lors de l'instauration de la charte qu'en cas de modification ultérieure des clauses qu'elle comporte.

- **Procédure de mise en place si la charte est annexée au règlement intérieur :**

- ⇒ Avant son entrée en vigueur, le projet de mise en place de l'annexe doit être soumis à l'avis du comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel.
- ⇒ Elle doit ensuite faire l'objet d'un dépôt au greffe du conseil de prud'hommes et être communiquée à l'inspection du travail
- ⇒ Enfin, les salariés doivent avoir pris connaissance de la charte pour que celle-ci leur soit opposable. Pour ce faire, l'employeur peut leur communiquer son contenu par voie d'affichage dans l'entreprise et/ou par remise d'un exemplaire à chaque salarié. En revanche, la déclaration de la charte informatique à la CNIL n'est pas obligatoire.
- ⇒ A défaut d'avoir respecté cette procédure, les clauses prévues par la charte ne sont pas applicables au salarié.

Sanctions d'une violation

En cas de violation de la charte, l'employeur peut éventuellement prendre des sanctions à l'encontre du salarié.

Cependant, celles mentionnées dans la charte informatique ne doivent pas être contraires aux règles prévues par le Code du travail ni posséder un caractère disproportionné.

Licenciement

L'existence de la charte informatique permet également à l'employeur de rendre l'abus plus facilement opposable au salarié en cas de litige porté devant les tribunaux, notamment en cas de licenciement.

Dans ce dernier cas, la violation de la charte est prise en compte par les juges et permet ainsi d'appuyer la sanction prise par l'entreprise en cas de violation des règles qu'elle contient.

- ⇒ La méconnaissance de la charte informatique de l'entreprise a ainsi pu être retenue pour justifier le licenciement pour faute grave d'une salariée ayant permis à un autre salarié d'utiliser son code d'accès pour télécharger des informations confidentielles, alors que ce dernier n'y était pas habilité (Cass. soc, 5 juillet 2011).
- ⇒ Dans le même sens, la Cour de Cassation a pu considérer qu'un salarié utilisant sa messagerie pour la réception et l'envoi de documents à caractère pornographique et conservant sur son disque dur un nombre conséquent de tels fichiers constituaient un manquement délibéré et répété du salarié à l'interdiction posée par la charte informatique. La Cour a ainsi pu en déduire que ces agissements étaient constitutifs d'une faute grave et justifiaient le licenciement immédiat de l'intéressé. (Cass. soc, 15 décembre 2010).

Démarches relatives à la mise en place de la charte

1. Prise en compte de l'environnement juridique existant :

Tous les documents pertinents doivent être intégrés dans l'analyse, par exemple : la Charte en vigueur ou en projet, la politique de sécurité (si elle existe, ou la politique de sécurité informatique), les notes de service, les recommandations sectorielles, syndicales ou tout autre document permettant de connaître l'environnement juridique de la structure concernée.

2. Examen des objectifs et des besoins du client :

La structure (l'entreprise) devra établir un inventaire détaillé des moyens fournis au personnel et des moyens de contrôle et de surveillance (par exemple, logiciels, bases de données, filtrage) ainsi que des interdictions et limites d'utilisation qu'elle envisage.

La charte devra contenir des dispositions qui fixeront les règles de bonne conduite que les utilisateurs (salariés ? tiers à l'entreprise ?) s'engagent à respecter au sein de la structure concernant les moyens informatiques.

Dans ce cadre, il faudra déterminer une séparation entre les sphères professionnelle et privée des utilisateurs. Par exemple, la charte pourra préciser que les utilisateurs disposent d'une adresse électronique professionnelle déterminée. Leur attention sera alors attirée sur le fait que leur messagerie professionnelle doit servir « exclusivement » pour leurs activités professionnelles. Il conviendra néanmoins de déterminer dans la charte l'utilisation raisonnable des réseaux à titre personnel.

3. Exposé des contraintes :

Le projet de charte est complexe avec d'une part, une très forte interaction dans divers domaines juridiques (social, pénal, droits et libertés fondamentales) et d'autre part, avec la mise en relation de plusieurs directions de l'organisme (sécurité des systèmes d'information, informatique, communication, juridique, ressources humaines, services usagers, ...) nécessitant une concertation poussée au sein de l'entreprise.

Par conséquent, la mise en œuvre du projet doit être guidée par les principes de transparence et de proportionnalité. Un certain nombre de précisions doivent être fournies (définition du contenu de la charte et de l'encadrement juridique des utilisations) ainsi que des règles et des sanctions en cas de violation.

La charte doit traiter des moyens informatiques (applicatifs et matériels) et de l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (connexions et accès aux réseaux et bases de données de l'entité concernée).

Un accent particulier devra être mis sur la sensibilisation du personnel.

4. Etablissement d'un plan d'action :

Ce document doit être piloté par un chef de projet. Il doit être suffisamment précis, détaillé étape par étape en mentionnant toutes les actions à mener, les personnes responsables et ce jusqu'à la fin du projet. Des dates pour la mise en place de chaque étape du projet devront être fixées.

5. Rédaction d'un projet de charte et de la procédure à suivre :

Pour aboutir à une plus grande efficacité de la charte, ses objectifs devront être définis au regard de l'analyse des contraintes juridiques de la structure.

La procédure concerne non seulement les représentants du personnel (ex : comité d'entreprise) et les salariés, mais aussi les déclarations et communications externes (CNIL pour la demande d'avis motivé,...).

La charte devra déterminer et préciser certaines rubriques et les décliner en fonction des besoins spécifiques de l'entité : Préambule/Généralités ; Objet (objectifs poursuivis, principes, moyens) ; Respect des libertés et des droits fondamentaux des utilisateurs ; Usages autorisés, limités ou interdits (professionnels, privés) ; Contrôle/surveillance ; Droits des utilisateurs et des représentants du personnel ; Modalités d'application (procédure d'entrée en vigueur et sanctions).

6. Discussion et négociation du texte :

Cette étape débutera avec une mise au point et une finalisation des documents par l'équipe chargée du projet en concertation avec les chefs de service et les représentants du personnel, ce qui permettra ensuite d'enclencher la procédure d'information et de consultation des utilisateurs suivant les modalités déterminées pendant les étapes antérieures.

7. Suivi de la procédure jusqu'à l'entrée en vigueur

Tout au long de la procédure, l'entreprise a l'obligation de consulter les représentants du personnel et de communiquer les documents de la charte.

Le recours à des nouvelles technologies de communication et d'information s'impose à toutes les entreprises qu'elles soient privées ou publiques. Cette utilisation ne saurait se développer sans la prise en compte des cadres juridiques qui permettent de garantir le respect des libertés fondamentales (protection des données personnelles, droits des agents). A cet égard, la rédaction de chartes " informatiques " peut réaliser la nécessaire conciliation entre les obligations auxquelles sont tenus les employeurs publics vis-à-vis de leurs salariés (en terme de respect des libertés individuelles, par exemple) et les obligations qui leur incombent en ce qui concerne le contrôle de leurs activités et la sécurité de leur service.