

## TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	1
PARTIE 1. Les justifications des employeurs pour cybersurveiller les salariés.....	7
Chapitre 1. L'impératif de sécurité informatique.....	11
Section 1. La nécessaire protection du réseau informatique.....	12
1.1 Les risques d'atteinte à la sécurité et à la confidentialité des données.....	12
1.2 L'obligation de sécurité et de confidentialité des données.....	16
1.2.1 Définition de l'obligation de sécurité et de confidentialité des données.....	16
1.2.2 Portée de l'obligation de sécurité et de confidentialité des données.....	19
1.2.2.1 Une obligation de moyens.....	19
1.2.2.2 Des sanctions financières parfois lourdes.....	21
Section 2. L'admission de l'impératif de sécurité comme motif légitime de surveillance.....	24
Chapitre 2. La répression des abus.....	29
Section 1. L'obligation d'exécuter le travail avec prudence et diligence.....	31

1.1	Le devoir d'obéissance. . . . .	31
1.2	La productivité . . . . .	35
1.3	La sécurité des biens et équipements professionnels . . . . .	43
Section 2.	L'obligation de loyauté et de discrétion . . . . .	45
2.1	L'obligation de confidentialité . . . . .	47
2.2	L'obligation d'exclusivité et de fidélité . . . . .	51
2.3	La préservation de la réputation et de l'image de l'entreprise . . . . .	53
Chapitre 3.	Les risques de responsabilité. . . . .	61
Section 1.	Les fondements de la responsabilité de l'employeur. . . . .	62
1.1	La responsabilité du commettant . . . . .	63
1.2	L'influence de la qualité de fournisseur d'accès Internet de l'employeur sur le régime de responsabilité applicable . . . . .	72
Section 2.	Les principaux motifs de responsabilité . . . . .	81
2.1	Les atteintes aux droits de la personne. . . . .	82
2.2	Les atteintes à la confidentialité et aux droits de propriété intellectuelle. . . . .	89
Section 3.	Les possibilités de limitation ou d'exonération de responsabilité. . . . .	92
3.1	L'absence de contrôle du commettant . . . . .	94
3.2	L'absence de lien entre la faute du préposé et l'exécution de ses fonctions. . . . .	97
Conclusion	de la première partie . . . . .	101

---

PARTIE 2. L'encadrement juridique de la surveillance des ressources informatiques fournies pour le travail . . . . .	103
Chapitre 1. L'existence de directives d'utilisation des ressources informatiques claires . . . . .	109
Section 1. Les politiques d'utilisation de l'Internet . . . . .	110
1.1 Le contenu des politiques Internet . . . . .	111
1.2 Les critères de validité des politiques Internet . . . . .	113
1.2.1 La connaissance de la politique par les salariés . . . . .	114
1.2.2 L'utilisation d'un langage clair et sans équivoque . . . . .	115
1.2.3 L'application constante et uniforme de la politique . . . . .	115
1.2.4 L'information des salariés sur les consé- quences du non-respect de la politique . . . . .	116
1.2.5 Le caractère raisonnable de la politique . . . . .	118
1.2.6 La conformité de la politique aux dispo- sitions législatives et réglementaires . . . . .	119
1.3 L'impact juridique de la politique Internet . . . . .	119
1.3.1 La possibilité de discipliner efficacement les salariés . . . . .	120
1.3.2 La limitation de la responsabilité de l'employeur . . . . .	123
1.3.3 La limitation de l'expectative de vie privée des salariés . . . . .	123
Section 2. Les clauses contractuelles . . . . .	126

Chapitre 2. L'existence d'un intérêt sérieux et légitime . . . . .	131
Section 1. L'exigence d'un motif de surveillance raisonnable et probable . . . . .	134
1.1 L'existence d'un problème important, réel et précis . . . . .	134
1.1.1 Le caractère sérieux du motif . . . . .	135
1.1.2 L'impact des facteurs aggravants ou atténuants . . . . .	138
1.1.2.1 La nature de l'emploi du salarié ou de l'activité de l'organisation . . . . .	139
1.1.2.2 Le dossier disciplinaire du salarié, le niveau de gravité de ses manques- ments et son comportement après la découverte des faits . . . . .	143
1.2 Le lien avec les exigences du bon fonctionnement de l'entreprise . . . . .	147
1.3 L'antériorité du motif de la surveillance . . . . .	148
Section 2. La proportionnalité et la pertinence de la surveillance . . . . .	152
Section 3. L'étendue de l'atteinte à la vie privée . . . . .	156
3.1 La notion de vie privée au travail . . . . .	156
3.2 La prise en compte concrète de l'expectative de vie privée lors de l'accès au contenu de l'ordinateur du salarié . . . . .	162
3.2.1 La nature des renseignements protégés. . . . .	162
3.2.2 L'auteur de la fouille de l'ordinateur du salarié . . . . .	170
3.2.3 L'étendue de la fouille de l'ordinateur du salarié . . . . .	172

---

Conclusion de la deuxième partie . . . . .	175
PARTIE 3. La surveillance des activités des salariés sur les médias sociaux . . . . .	179
Chapitre 1. <i>Facebook</i> , une pièce à conviction de choix pour les employeurs. . . . .	183
Section 1. <i>Facebook</i> est un espace public... . . . . .	186
Section 2. ... Où même les contenus à « diffusion restreinte » peuvent justifier un congédiement . . . . .	194
Chapitre 2. La légitimité de l'utilisation des contenus publiés sur les médias sociaux à l'encontre du salarié. . . . .	201
Section 1. Les contenus justifiant des sanctions disciplinaires. . . . .	202
1.1 Atteintes à la réputation de l'employeur. . . . .	203
1.2 Harcèlement psychologique . . . . .	207
1.3 Absences frauduleuses et déclarations d'invalidité mensongères . . . . .	210
Section 2. La légalité de l'interception des propos du salarié. . . . .	214
3.1 L'accès aux propos du salarié. . . . .	214
3.1.1 La légalité des moyens d'accès aux propos du salarié . . . . .	214
3.1.2 La légitimité des motifs d'accès aux propos du salarié . . . . .	217
3.2 L'ampleur de la fouille dans le profil du salarié. . . . .	219
3.3 La possible admission de preuves obtenues en violation d'un droit fondamental du salarié . . . . .	222

Section 3. Le recours à des politiques d'utilisation des réseaux sociaux . . . . .	225
Conclusion de la troisième partie . . . . .	227
CONCLUSION . . . . .	231
Annexe I. Aide-mémoire sur Internet – Utilisation du matériel informatique de l'employeur . . . . .	235
Annexe II. Aide-mémoire sur Internet – Utilisation des médias sociaux en dehors du cadre du travail . . . . .	237
Annexe III. Tableau des manquements liés à l'usage des ressources informatiques mises à la disposition des salariés et mesures appliquées . . . . .	239
Annexe IV. Tableau des décisions jurisprudentielles concernant la surveillance des salariés sur les médias sociaux . . . . .	257
BIBLIOGRAPHIE . . . . .	273
TABLE DE LA LÉGISLATION . . . . .	289
TABLE DE LA JURISPRUDENCE . . . . .	293
INDEX ANALYTIQUE . . . . .	305