

YRAMIS AVOCATS a été créé en octobre 2005 par des professionnels expérimentés. Nos trois sociétés interviennent en soutien des dirigeants pour leur faciliter la prise de décision et sécuriser les actions mises en œuvre :

- en droit social et négociation sociale
- en droit pénal de l'entreprise (responsabilité des personnes morales et dirigeants, accompagnement des salariés à la demande de l'entreprise).
- en droit public (fonction publique, droit public économique, partenariats public/privé)

Notre bulletin de liaison distribué à l'ensemble de nos partenaires a pour vocation, par les illustrations ou le questionnement qu'il comporte, de susciter la réflexion dans un domaine où chaque situation appelle sa propre solution, et dans lequel l'anticipation est une des clés principales de succès.



LABO YRAMIS

BYOD - BRING YOUR OWN DEVICE EN FRANÇAIS « APPORTEZ VOS PROPRES OUTILS » RÉALITÉ PRA- TIQUE ET FLOU JURIDIQUE

Bien plus qu'une Geek-Fashion, le BYOD recouvre la pratique consistant à utiliser ses outils personnels (téléphone, tablette, PC...) dans le cadre de son activité professionnelle.

Or, le BYOD pose en droit français l'insoluble équation du respect de la vie privée et de la protection des données de l'entreprise. En filigrane, s'esquisse également l'éventuelle obligation faite au salarié d'utiliser ses outils personnels pour son activité professionnelle : payer pour travailler.

Une première approche radicale consiste à simplement interdire la connexion aux réseaux et données de l'entreprise via un outil personnel.

Au-delà de cette décision, l'évolution technologique impose de s'interroger sur la façon de contrôler au mieux ces échanges de données. En effet si tout le monde s'accorde à dire qu'un cadre juridique doit réglementer ces nouvelles pratiques, personne ne sait comment concilier l'inconciliable.

Ainsi, en contrepartie de l'accès aux données de l'entreprise (réseau...), le salarié peut-il se voir imposer un contrôle intrusif de son téléphone personnel ou de sa tablette personnelle par l'administrateur réseau ?

De façon toujours binaire, l'alternative est la suivante :

- Fournir aux salariés les outils professionnels : l'employeur peut ainsi librement réglementer l'usage (pas de connexion sur WIFI

public, changement des mots de passe...).

- Permettre aux salariés d'utiliser leurs outils personnels : comment contrôler un outil dont l'employeur n'est pas propriétaire ? La jurisprudence, au sujet d'un dictaphone personnel, considère que l'employeur ne pouvait l'écouter (*Cass. soc. 23 mai 2012*). En revanche, dans un arrêt du 13 février 2013, la Cour de Cassation a admis qu'un employeur pouvait contrôler une clé USB personnelle parce qu'en l'espèce elle était connectée à un ordinateur professionnel.

La solution sera encore plus complexe pour les connexions internet et réseau totalement dématérialisées.

Ce nouveau sujet avive à nouveau le serpent de mer vie privée / vie professionnelle et impose de définir dès à présent les règles de sécurité des données dans des environnements de plus en plus ouverts où les limites s'abolissent.

Charte, règlement intérieur, avenant, CNIL, conséquences de la rupture du contrat de travail, autant de sujets sensibles qui imposent la définition d'une véritable politique d'entreprise.

Eric Trimolet – *Yramis Social*

YRAMIS S'IMPLIQUE

LOI DE SÉCURISATION DE L'EMPLOI

Dans le souci constant d'accompagner les opérationnels dans la gestion de leur quotidien, YRAMIS social a présenté une lecture analytique des dispositions issues de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013. Le contexte actuel, dans une conjoncture dégradée,

appelle des solutions pragmatiques pour la résolution de problématiques souvent complexes. La loi nouvelle doit donc être décryptée avec précision, pour décliner en toute sécurité l'intention du législateur. Ainsi, Olivier BACH a animé une conférence-débat de deux heures le 9 septembre 2013 devant le MEDEF de l'île de la Réunion, sur ce thème. Jacques USO a également présenté le nouveau dispositif devant les adhérents de l'ANDRH 38, le 26 septembre 2013.

A noter les journées-conférence sur la loi de sécurisation de l'emploi, organisée par YRAMIS le 17 octobre 2013 sur PARIS et sur LYON (programme et bulletin d'inscription sur simple demande).

Olivier Bach – *Yramis Social*

L'EQUATION D'YRAMIS

NTIC, LICÉITÉ DE LA PREUVE ET LIBERTÉS INDIVIDUELLES

Avec les Nouvelles Technologies de l'Informatique et de la communication (NTIC ci-après), la sphère de la vie privée interfère plus qu'avant, dans « l'exécution de bonne foi » du contrat de travail. Tout à la fois vecteur d'accroissement des libertés individuelles, les NTIC sont également un moyen de contrôle utilisé par l'employeur pour révéler une faute qui justifiera la sanction. Alors que le droit pénal connaît un système de preuve libre fondé sur le principe de l'intime conviction, le droit civil et plus encore le droit du travail adopte un système de preuve légal.

Prononcer une sanction disciplinaire pour un employeur n'est plus en effet une mince affaire. L'employeur jouit d'une liberté toute relative dans les moyens de preuve qu'il peut utiliser à ce titre. Il doit notamment respecter la vie privée des salariés. A défaut, les sanctions prononcées sur le fondement d'une preuve non valable peuvent être annulées par les juges et le licenciement disqualifié sans cause réelle ni sérieuse¹.

Si l'employeur possède ainsi le pouvoir de contrôler et de surveiller l'activité des salariés pendant leur temps de travail, il ne peut pas utiliser un dispositif clandestin, c'est-à-dire non porté à la connaissance préalable des salariés et de leurs représentants du personnel², étant précisé que cette règle a été étendue à un dispositif de contrôle installé chez un client³. Tout dépend en réalité de la finalité du dispositif de surveillance.

Par deux arrêts récents, tant la Cour de Cassation⁴ que la Cour d'Appel de Lyon⁵, ont eu à apprécier l'équilibre entre le pouvoir de contrôle et de sanction de l'employeur, et les libertés individuelles. Dans la première espèce, un salarié d'un hypermarché, à l'issue de sa journée de travail, mais encore en tenue de travail, était identifié par le système de vidéo surveillance du magasin comme l'auteur du vol d'un téléphone portable d'un client. Licencié pour faute grave il contestait la mesure.

Dans la seconde espèce, un agent de « sécurité et viabilité » d'une société d'autoroutes était licencié pour faute, à raison d'un éloignement anormal et répété de sa zone d'intervention. Cette faute était acquise par l'exploitation des données de géolocalisation de son véhicule. Durant son préavis, le salarié mettait en ligne un « blog » dont les propos étaient « insultants et malveillants » pour son employeur, conduisant ce dernier à rompre le préavis, pour faute

grave. Ce salarié contestait lui aussi la sanction. Dans les deux cas, le salarié invoquait l'illicéité de la preuve et la prédominance des libertés individuelles : le premier faisait valoir que le système de vidéo-surveillance du magasin n'avait pas donné lieu à l'information des institutions représentatives du personnel (IRP) tout comme il n'avait pas été porté à sa connaissance. Ensuite, les faits de vol, hors de son temps de travail, relevaient pour lui de sa vie privée.

Pour le second salarié, si le système de géolocalisation avait bien fait l'objet des déclarations auprès de la CNIL et de l'information des IRP, il contestait que les données puissent être exploitées à des fins disciplinaires et concernant son blog, il excipait de sa liberté d'expression. Au visa des articles L.1222-4 & L. 2323-32 CT⁶, la juridiction analysait la finalité du dispositif de vidéo-surveillance pour constater qu'il n'avait pas pour objet d'assurer le contrôle du salarié mais la sécurité des clients et du magasin, de sorte qu'elle validait la preuve, et considérait que par leur proximité avec l'entreprise, les faits de vol se rattachaient à l'exécution du contrat de travail.

Concernant le système de géolocalisation, la Cour d'appel infirmait le jugement du CPH, en relevant que bien qu'ayant été régulièrement déclaré auprès de la CNIL et ayant fait l'objet des informations obligatoires, le système de géolocalisation avait été installé sur les véhicules des salariés à des fins « statistiques » et concluait donc à un « détournement de l'objet » pour déclarer le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Par ailleurs, elle admettait la régularité de la rupture du préavis, relevant que les propos dénigrants dépassaient un cadre normal de la liberté d'expression.

Ainsi, dans ces deux espèces, les juges recherchent la finalité du système de surveillance, pour apprécier la validité de la preuve qu'il génère. **Si les NTIC n'ont pas pour « objet principal » ou pour finalité le contrôle du salarié, elles n'ont pas lieu de répondre aux conditions de forme et de fond prévues par le Code du travail.** Loin de se contredire, ces deux décisions se complètent pour définir et affiner un cadre de recevabilité de la preuve.

A ce titre, la CNIL est également un acteur majeur en matière de contrôle et de prévention. Elle a en effet récemment mis en demeure publiquement un centre commercial considérant son système de vidéo-surveillance disproportionné au but recherché. Le système permettait notamment de contrôler les allers et venues des salariés ainsi que leurs horaires. Ces arrêts appellent donc une extrême vigilance de l'employeur tant dans la mise en œuvre des NTIC que dans la rédaction de la motivation de la sanction.

Christèle MORAND COLLARD – *Yramis Social*
Yves MONERRIS – *Yramis Pénal*

1 C.Cass. soc. 23 mai 2012, n° 10-23.521

2 C.cass. soc. 10 janvier 2012, n° 10-23.482

3 C.cass. soc. 20 novembre 1991, n° 88-43.120

4 C.Cass.Soc.26-06-13, M.X. c/ DCF

5 CA Lyon, Soc., 13-03-13, John X c/ SEPL

6 Obligation d'information du salarié concernant la collecte de données personnelles et obligation d'information et de consultation des IRP préalablement à la mise en œuvre d'un moyen technique permettant de contrôler l'activité des salariés

7 Vol dans le magasin au préjudice d'un client, revêtu de sa tenue de travail.