

Au cœur de l'entreprise, acteurs et partenaires

Septembre 2005
numéro 26

***Il dépend de nous que
l'espérance ne mente pas.***

Charles Péguy

Page 1 :

L'Entreprise les Hommes ...
... besoin d'un mode d'emploi ?

Page 2 & 3 :

Pouvoir de surveillance de
l'employeur et libertés du salarié
dans l'entreprise.

- contrôle du téléphone
- correspondance privée
- libertés individuelles

Section Syndicale CFTC-MANPOWER
13, rue Dautancourt
75017 Paris

téléphone : 01.42.29.14.93
fax : 01.42.29.14.97
e-mail : cftc-manpower@wanadoo.fr

Sites Internet :

[Http://perso.wanadoo.fr/cftc-manpower](http://perso.wanadoo.fr/cftc-manpower)

[Http://www.syndicat-interim.com](http://www.syndicat-interim.com)

L'Entreprise et les Hommes ...
... besoin d'un mode d'emploi ?

Le métier du Travail Temporaire chez MANPOWER est soumis à des évolutions, tout le monde l'aura remarqué...

Ces évolutions présentées et décidées comme nécessaires sont la résultante de stratégies d'agrandissements, de diversifications et d'imbrications des périmètres (mondialisation, parts de marché, fonds de pension, dividendes,...)

Pour réussir l'adaptation de l'Entreprise à ces évolutions qui semblent, nous ressasse t-on en boucle, "incontournables", nous avons besoins de Grands décideurs, de leur savoir-faire et "savoir faire-faire", de leurs compétences à réfléchir, à "concocter" et à décider de la mise en place des politiques, des stratégies et des moyens de développements, que nous imaginons tous bien volontiers, nécessairement adéquats et cohérents pour ce faire...

Sauf que, pour réussir à cela, l'Entreprise ne peut pas (en tous cas pas aujourd'hui, mais demain qui sait ?) se passer des hommes !!!

Pour réussir la "mutation", il faut réussir à rallier et impliquer l'ensemble des personnels à la mise en oeuvre des politiques de développement décidées et réussir ce ralliement c'est :

- être en capacité d'estimer et de respecter le travail de femmes et d'hommes qui chaque jour œuvrent pour l'Entreprise et pour ce métier, qu'ils soient opérationnels, fonctionnels ou intérimaires ;
- mettre à leur disposition tous les moyens qui les aideront et les accompagneront dans les nouvelles définitions des compétences demandées et des missions confiées ; d'avantage de formation par exemple... ;
- informer tous les salariés dans la cohérence, de la manière la plus juste, respectueuse et fonctionnelle, des résultats attendus et de ceux obtenus ;
- avoir la capacité de se remettre en cause face à l'échec d'une stratégie, en se disant que ce n'était sûrement pas la bonne puisqu'elle n'a pas fonctionné et ne pas "plomber" le moral et les efforts des "exécutants" en leur imputant



quasi unilatéralement la responsabilité du "sinistre" en les sanctionnant ;

- créer les synergies humaines, techniques et environnementales permettant à tous d'atteindre les objectifs visés. En instaurant une organisation au niveau du secteur qui renforcerait la cohésion au sein des équipes et en préférant un système de primes favorisant une plus grande équité devant la rémunération variable ;

- restaurer la confiance de chacune et de chacun dans l'exercice de son métier (un fort besoin ces temps-ci), dans ses capacités à se mobiliser, à innover et à investir et donc, envers l'Entreprise...

Car comment travailler sereinement, en possession de tous ses moyens, face à l'absence de considération et aux délires de certaines pratiques managériales ?

- "booster" et motiver, aussi, les salariés en renforçant les équipes au travail sur le terrain, en revalorisant les salaires d'un métier extraordinaire, complet mais difficile, en redistribuant équitablement le produit de la "récolte" (pas toujours tout pour les mêmes), en clarifiant le discours pour éviter le flou et le "n'importe quoi" dans l'interprétation des directives originelles - annoncer blanc devant, faire noir derrière -, etc., etc...

Faut-il rappeler aux entreprises que de nos jours elles n'existent que parce que des femmes et des hommes, seuls ou en équipes, actionnent et entreprennent quelque soit le niveau de la hiérarchie qu'ils occupent ?

Bon courage et bonne rentrée à toutes et à tous.

Vos représentants CFTC

Pouvoir de surveillance de l'employeur et libertés du salarié dans l'entreprise

Dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur a le droit de contrôler l'activité des salariés pendant le temps de travail. Les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) lui ont donné de nouveaux moyens de contrôle et de surveillance des salariés.

Toutefois, ce droit de contrôler et de surveiller n'est pas sans limite. Il doit être concilié avec le droit au respect de la vie privée des salariés, autrement dit :

- les moyens utilisés ne doivent pas porter atteinte à la vie privée du salarié. « 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 » [Code trav., art. L. 120-2],
- une information individuelle et collective est prévue,
- une déclaration auprès de la Commission nationale informatique et libertés (Cnil) est obligatoire, dès lors que les informations collectées constituent un traitement automatisé ou non de données à caractère personnel qui permettent sous quelque forme que ce soit l'identification de personnes physiques.

1. CONTROLE DU TELEPHONE

Le salarié peut-il utiliser le téléphone de l'entreprise pour des communications personnelles ?

L'utilisation du téléphone de l'entreprise par les salariés à des fins privées est admise à condition toutefois que les salariés ne commettent pas d'abus.

La Cnil indique que l'utilisation du téléphone pour un usage personnel est reconnue mais doit demeurer raisonnable et ne pas être préjudiciable à l'employeur.

L'employeur ne peut donc reprocher au salarié d'utiliser le téléphone de l'entreprise à des fins privées pendant le temps de travail mais il peut sanctionner un usage fautif de cette possibilité [CA Dijon, 30/01/2001, ch. soc., Nowotny c/SCV Pioud Lallemand]. L'utilisation abusive peut constituer une faute grave et justifier un licenciement.

Exemples d'utilisation abusive reconnue :

- le salarié a utilisé le téléphone de l'entreprise "de façon continue et journalière à des fins privées" [Cass. Soc., 11/07/1995 n°94-40.205] ;
- le salarié a passé 144 communications personnelles en deux mois ce qui représente un total de 958 mn sur le temps de travail et un coût de 186 € Les juges soulignent que l'abus du téléphone à des fins personnelles par le salarié a entraîné une dépense pour l'employeur et une perte de temps de travail [CA Bordeaux, 23/04/2001, n°98-04994] ;
- les communications personnelles ont représenté 2h50 en un mois [CA Versailles, 27/03/2001, 15° ch. Soc., SA Cere c/Califano] ;
- le salarié pendant plusieurs mois, et après avoir été averti à plusieurs reprises de l'augmentation anormal des

consommations téléphoniques, a continué ses appels quotidiens [Cass. Soc., 18/06/2003, n° 01-43.122].

2. CORRESPONDANCE PRIVEE

Le salarié peut -il recevoir du courrier personnel dans l'entreprise ?

Aucune disposition du Code du travail n'interdit ou n'autorise les salariés à recevoir du courrier personnel dans l'entreprise. Le règlement intérieur de l'entreprise peut prévoir qu'il est interdit aux salariés de recevoir à l'adresse de l'entreprise des courriers personnels.

Toutefois, si un courrier arrive dans l'entreprise au nom d'un salarié et comporte la mention "personnel" ou "confidentiel", l'employeur ne peut l'ouvrir.

Celui-ci encourt des sanctions pénales si, volontairement, il ouvre le courrier personnel adressé à un salarié sur son lieu de travail [Cass. crim., 17/02/1988, n° 87-81.429].

En revanche, cet acte ne constitue pas une violation du secret des correspondances, dès lors que les enveloppes ne comportent aucune indication du caractère privé de la correspondance. L'employeur ne pouvant pas deviner qu'il s'agit d'un courrier personnel [Cass. crim., 12/01/1992, n° 88-85.609].

Le salarié peut -il utiliser la messagerie électronique de l'entreprise et Internet à des fins personnelles ?

Les règles définies pour le courrier postal régissent également les courriers reçus par voie électronique.

Le secret des correspondances protège les e-mails personnels reçus ou émis par le salarié en entreprise.

Il n'est pas interdit à l'employeur de faire figurer au règlement intérieur ou dans une charte d'utilisation d'Internet une clause interdisant aux salariés d'utiliser Internet et la messagerie électronique à des fins personnelles.

Toutefois, même dans ce cas, si le salarié reçoit un courriel personnel, l'employeur ne peut en prendre connaissance.

En pratique, il est admis que les salariés utilisent la messagerie électronique et Internet à des fins privées pendant le temps de travail, comme cela est permis pour le téléphone. "Un usage raisonnable non susceptible d'amoinrir les conditions d'accès professionnel au réseau ne mettant pas en cause la productivité est généralement et socialement admis par la plupart des entreprises". [La cybersurveillance sur les lieux de travail " Cnil, mars 2004, www.cnil.fr].

Seuls les abus sont sanctionnés par l'employeur.

L'employeur peut -il prendre connaissance des courriels personnels reçus ou envoyés par le salarié ?

Non, a répondu la Cour de cassation.

Dans cette affaire, l'employeur avait consulté les messages électroniques personnels d'un salarié classés dans un dossier "personnel", et découvert un message contenant des informations pouvant intéresser la concurrence.

Ce salarié avait été licencié pour faute grave au motif qu'il avait utilisé à des fins personnelles le matériel de l'entreprise. Cette décision a été annulée par la Cour de cassation. Le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée et au secret des correspondances.

L'employeur viole cette liberté fondamentale s'il prend connaissance des messages personnels émis et reçus par le salarié grâce à l'ordinateur mis à sa disposition pour son travail et ceci même si l'employeur a interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur [Cass. Soc., 02/10/2001, n°99-42.942; Cass. Soc., 12/10/2004, n°02-40.392].

Plusieurs décisions ont précisé l'étendue du secret des correspondances en matière de contrôle de la messagerie électronique :

- la lecture par l'employeur d'un message qui, bien que ne comportant pas la mention "personnel" est classé dans un dossier "personnel" et fait référence dans son objet aux vacances avec une formulation familière constitue une violation du secret des correspondances [CA Toulouse, 4^e ch. Soc., 06/02/2003, n°02-02519] ;
- pendant un arrêt de travail pour maladie de la salariée, l'employeur fait contrôler par huissier son ordinateur. Il la licencie pour faute grave en raison de l'utilisation à des fins non professionnelles et de façon quasi quotidienne, voire plusieurs fois par jour du réseau Internet. La salariée a obtenu des dommages et intérêts pour rupture abusive, le moyen de preuve utilisé par l'employeur était illicite. Les messages envoyés et reçus par la salariée avaient le caractère de messages personnels et étaient donc protégés par le secret des correspondances. [CA Bordeaux, 01/07/2003, ch. Soc., n° 01-01487].

Quel contrôle l'employeur peut -il exercer sur les fichiers informatiques ?

En principe, l'employeur ne peut pas ouvrir les fichiers informatiques personnels d'un salarié contenus sur le disque dur de l'ordinateur et archivés par exemple dans un dossier intitulé "perso".

Il ne peut ouvrir ces fichiers que si le salarié est présent à son poste de travail ou, à défaut, s'il a été appelé. Ce n'est qu'en cas de risque ou d'événement particulier que l'employeur peut ouvrir les fichiers en l'absence du salarié.

La découverte de photos érotiques dans un tiroir du bureau du salarié n'est pas considéré comme un risque ou un événement particulier justifiant l'ouverture des fichiers personnels en dehors de la présence du salarié. Le licenciement du salarié fondé sur une faute grave a ainsi été jugé sans cause réelle et sérieuse, la preuve de cette faute étant illicite [Cass. Soc., 17/05/2005, n°03-40.017].

L'employeur peut -il contrôler l'usage d'Internet ?

En raison du risque d'atteinte à la vie privée que ce contrôle peut entraîner, la Cnil estime que "dans la plupart des cas", un contrôle a posteriori des données de connexion à Internet, restitué de façon globale au niveau d'un service de l'entreprise, devrait être suffisant.

Si l'employeur met en place un dispositif de contrôle individuel destiné à fournir poste par poste un relevé des durées de connexion et des sites visités, le traitement automatisé d'informations nominatives mis en place doit faire l'objet d'une information préalable des salariés et des représentants du personnel.

Une déclaration à la Cnil est en outre indispensable.

Si l'employeur n'a pas informé préalablement les salariés, il ne peut, à l'appui d'une sanction prise contre un salarié, utiliser des relevés informatiques établissant que le salarié a abusivement utilisé Internet à des fins personnelles [CA Montpellier, 04/09/2002, n° 01.01155].

3. LIBERTES INDIVIDUELLES.

Respect de la vie personnelle du salarié et de son domicile.

Le salarié peut -il choisir librement son domicile personnel et familial ?

Selon l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, toute personne a droit au respect de son domicile.

Le libre choix du domicile personnel et familial est l'un des attributs de ce droit.

Une restriction à cette liberté par l'employeur n'est valable qu'à la condition d'être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et proportionnée, compte tenu de l'emploi occupé et du travail demandé, au but recherché [C. trav., art. L. 120-2].

L'employeur peut -il imposer à un salarié de travailler à son domicile (ex : télétravail) ?

Non.

Le salarié n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile, ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail. L'employeur ne peut lui imposer de travailler à son domicile, sinon il porte atteinte à la vie privée du salarié [C. civ., art. 9].

Le choix de travailler à domicile ou dans les locaux de l'entreprise constitue un élément du contrat de travail essentiel par nature.

Un employeur doit donc obtenir l'accord du salarié s'il souhaite le voir travailler dorénavant à domicile.

L'employeur peut -il sanctionner un salarié qui ne répond pas à ces appels téléphoniques ?

Le salarié ne commet pas une faute s'il ne répond pas à l'appel de son employeur sur son portable personnel en dehors des horaires de travail.

Un salarié ambulancier est appelé trois fois sur son portable personnel à l'heure du déjeuner, en dehors de ses horaires de travail.

L'employeur n'obtenant pas de réponse, il licencie le salarié pour faute grave.

Le comportement irresponsable du salarié aurait mis la vie d'une personne en danger et l'avenir de l'entreprise en péril. Réponse des juges : le salarié a le droit de ne pas répondre aux appels téléphoniques de l'employeur en dehors des heures de travail [Cass. Soc., 17/02/2004, n° 01-45.889].

L'employeur peut -il contraindre un salarié de participer à un événement organisé par l'entreprise ?

Non.

Le salarié n'a pas l'obligation d'interrompre une période de repos pour se présenter à une cérémonie de vœux de l'entreprise [CA Pau, 20/12/2001, ch. soc., n° 00-1622].

Il en de même si l'entreprise organise un week-end de détente ou un stage de survie, elle ne peut imposer aux salariés d'y participer.