

## LES RENCONTRES DU BARREAU DU 13 NOVEMBRE 2014 : LE SALARIE CONNECTE

C'est au sein de la SKEMA BUSINESS SCHOOL, école supérieure connue pour son dynamisme et la qualité de sa formation que nous évoquons un sujet en totale adéquation avec l'actualité.

Le public nombreux est composé de DRH, de conseillers prud'homaux et du tribunal de commerce ou encore de chefs d'entreprises, tous demandeurs d'informations récentes sur ce sujet qui évolue sans cesse.

Une étude récente a révélé que nous passons en moyenne 1 h 48 par jour sur le réseau internet et que 58 % de ce temps était à usage privé, d'où une chute de 14 % de la productivité au bureau.

Quatre invités aborderont de concert ce thème : Jean LECLERCQ, avocat au Barreau de Lille, intervenant spécialement dans le domaine des nouvelles technologies, Laurent CRUCIANI, avocat associé au cabinet de droit social CAPSTAN, Nicolas SAMARCQ, dirigeant de la société Lexagone et Arnaud SCHWARSHAUPT, Responsable du Développement Social de la Redoute.

### **I. Que prévoient le droit et la jurisprudence dans le process du recrutement ?**

Assez peu de choses finalement puisque le droit du travail ignore le candidat. Tout juste va-t-il envisager le CV anonyme mais sans en formaliser le décret d'application.

Les méthodes négociées de recrutement deviennent obsolètes avec la rapidité des informations mises sur internet. Les réseaux sociaux deviennent un moyen de recrutement.

Pourtant l'e-réputation peut engendrer des situations très difficiles pour les candidats puisque leur vie peut être reconstituée par un potentiel employeur sur la seule foi de contenus déposés sur le net.

Dans une décision du 13.05.2014, la CJUE a rappelé le principe du droit à l'oubli des particuliers et l'obligation pour les moteurs de recherche d'élaborer un processus pour répondre favorablement à la disparition d'éléments nuisibles (dettes, fréquentation de sites de rencontres...) ; Cela devrait déjà être le cas en vertu de l'article 38 de la loi informatique et libertés.

Les employeurs, eux, se verront confrontés à la problématique des faux CV, les candidats utilisant différents matériels informatiques ou des sites complaisants pour prétendre être titulaires de diplômes factices.

Or, s'il a été reconnu que la falsification d'un CV pour dissimuler une période d'inactivité est constitutive d'une faute grave, il a été jugé également que la fourniture de renseignements inexacts ne constitue une faute que s'il est avéré que le salarié n'a pas les compétences requises pour exercer les fonctions pour lesquelles il a été recruté.

### **II. Quid durant la vie du contrat ?**

Le contrat de travail pourrait être matérialisé par voie électronique, rien ne s'y oppose. Mais il existe une réticence de la doctrine et des chefs d'entreprise.

Par contre, une salariée a pu démontrer l'existence d'un contrat de travail au travers d'échanges matérialisés sur une page Facebook !

Une fois installé à son poste de travail, l'employé est présumé se servir de l'ordinateur mis à sa disposition, à titre professionnel.

L'employeur peut légalement regarder la messagerie de l'employé et ses dossiers, même émanant de la messagerie personnelle de celui-ci.

... Sauf ceux portant la mention « personnel ». Dans ce cas, l'employeur doit exercer son contrôle en présence du salarié ou sur autorisation du juge.

Attention également aux propos dénigrants, injurieux tenus sur les réseaux sociaux ; car il faudra vérifier si ces propos sont facilement accessibles ou non. Ils peuvent légitimer une procédure de licenciement pour faute grave.

L'employeur devra être vigilant sur les règles à imposer pour éviter le vol des données, les accès non autorisés à certains fichiers, la gestion des mots de passe, en rédigeant par exemple une charte informatique.

Il ne doit pas oublier que le salarié conserve la propriété de son œuvre de l'esprit, même si le contrat de travail prévoit la dévolution de ses droits d'exploitation à l'entreprise.

Tout un contentieux est amené à évoluer : le harcèlement au travail. Comment déconnecter de son emploi lorsque l'on peut recevoir des courriels durant le week end et ses vacances ? Faut-il prévoir une clause à ce sujet dans les contrats ?

Sont évoquées ensuite les questions de géolocalisation, certaines entreprises ayant généralisé cet emploi à l'ensemble de leur flotte.

Cette possibilité est encadrée car elle ne doit pas avoir pour finalité première le suivi du temps de travail.

Ce dispositif doit avoir fait l'objet d'une information auprès des instances représentatives du personnel et de la CNIL. Ceux-ci vérifieront que ce recours est en adéquation avec la nature du travail et proportionné au but recherché (sécurité du personnel ou du matériel).

Même restriction pour l'usage de la vidéo surveillance qui doit faire l'objet d'une déclaration normale à la CNIL lorsqu'il y a enregistrement des images.

Les employés doivent connaître l'existence des caméras. A défaut, les images ne seront pas recevables.

De nombreuses questions engendrées par l'utilisation de la vidéosurveillance n'ont pas permis d'évoquer de manière exhaustive les sources de danger au moment de la rupture du contrat.

Nos quatre intervenants ont toutefois répondu aux attentes du public et démontré avec brio que le thème n'était pas clos, loin s'en faut.

Ils nous ont donné une approche très pratique, qui doit nous rappeler la vigilance sur le net et l'utilisation, avec circonspection, des nouveaux outils tels que les réseaux sociaux.