



Charte informatique

Guide des bonnes pratiques

Publication: janvier 2013

A quoi sert une charte informatique?

La charte informatique (autrement appelée « charte utilisateur » ou « charte de bonne utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication ») est un document destiné à régir l'utilisation des moyens informatiques mis à disposition des salariés par leur employeur dans une entreprise donnée.

Face au développement de l'usage des NTIC dans les entreprises et à la multiplication des risques inhérents (risque de voir sa responsabilité engagée pour l'employeur mais aussi risque technique lié aux virus et aux hackers), la définition de règles internes relatives à l'utilisation des nouvelles technologies s'avère aujourd'hui indispensable.

Cela permet en effet d'encadrer l'usage qui en est fait par les salariés et notamment d'éviter, à tout le moins de réduire, les abus d'usage de l'Internet ainsi que les difficultés relatives à la preuve de tels abus, les salariés étant informés des règles d'utilisation et de la mise en place éventuelle de moyens de surveillance.

En outre, en interdisant ou en limitant certaines utilisations, cela contribue à assurer la sécurité du réseau informatique de l'entreprise.

Toutefois, l'élaboration de ces règles n'est pas totalement arbitraire. Il convient en effet de respecter un principe clé : le principe de proportionnalité. Cette règle, selon laquelle les mesures prises doivent être justifiées et proportionnées au but poursuivi, vise à permettre de concilier les intérêts de l'employeur (préserver l'intégrité des systèmes d'information de l'entreprise) et ceux des salariés (garantir leurs droits et leurs libertés individuelles et collectives).

La valeur juridique de la charte informatique

La valeur juridique de la charte informatique dépend du but poursuivi par l'entreprise, étant au surplus précisé que, selon les cas, les formalités à respecter varient.

Simple note de service ou annexe au règlement intérieur?

La charte informatique peut être utilisée par l'employeur comme un mode d'emploi ordinaire, indiquant aux salariés le fonctionnement des outils informatiques mis à leur disposition par l'entreprise. Elle pourra alors faire l'objet d'une simple note de service adressée aux salariés.

L'employeur peut également avoir recours à la charte informatique pour fixer les droits et obligations des salariés de l'entreprise vis-à-vis de l'utilisation des moyens informatiques mis à leur disposition. Celle-ci fixera alors notamment les règles d'utilisation de ces outils informatiques mais également les procédures et moyens de contrôle de l'activité des salariés, utilisateurs de ces outils, ainsi que les sanctions applicables en cas de non-respect de ces règles. Comportant ainsi un volet disciplinaire, la charte sera alors annexée ou intégrée au règlement intérieur.

La procédure d'implémentation de la charte informatique

Lorsque la charte informatique est envisagée par l'employeur comme un simple guide d'utilisation, une note de service suffit pour communiquer valablement l'information aux salariés. Cette forme présente l'avantage pour l'employeur de pouvoir modifier ensuite la charte (toujours utilisée comme un simple mode d'emploi) sans avoir à respecter de formalisme ou de procédure particulière.

En revanche, lorsque la charte comporte des prescriptions générales et permanentes dont la transgression est sanctionnée, il s'agit d'une adjonction au règlement intérieur. Cela oblige alors l'employeur, aussi bien lors de l'adoption de la charte que lors de sa modification, à respecter la procédure de modification du règlement intérieur, nécessaire pour que la charte informatique acquiert la force contraignante que lui reconnaît la jurisprudence. Il lui faudra ainsi :

- Informer et consulter les institutions représentatives du personnel, à savoir le comité d'entreprise ou les délégués du personnel et le CHSCT ;
- Informer le personnel de manière préalable, notamment par voie d'affichage sur les lieux où s'effectue le travail à un endroit accessible, ainsi qu'à la porte du local où se fait l'embauchage ;
- Déposer la charte au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes du ressort du siège social de l'entreprise;
- Transmettre la charte en double exemplaire à l'inspecteur du travail du lieu du siège social de l'entreprise, accompagné de l'avis des représentants du personnel.

La charte informatique n'a pas besoin d'être déclarée à la CNIL en tant que telle. La situation est en revanche différente s'agissant des moyens de contrôle de l'activité des salariés.

Le contenu de la charte informatique

Le contenu de la charte informatique varie à la fois selon la valeur que l'employeur souhaite lui donner (simple mode d'emploi ou document créateur d'obligations pour l'employé), mais aussi selon la nature et les besoins de l'entreprise (certaines entreprises étant par exemple plus exposées que d'autres à l'espionnage industriel).

Objet et champ d'application de la charte informatique

Dans un but notamment pédagogique, il est utile de définir dans un premier temps l'objet de la charte informatique, son but.

De plus, la charte informatique annexée au règlement intérieur ayant force contraignante, il est important de déterminer précisément les personnes auxquelles elle s'impose. Ainsi, il peut être indiqué ici que ladite charte s'applique à un ou plusieurs établissements, à tout le Groupe...De même, il convient de déterminer ce qui est entendu dans le corpus de la charte par « employé » ou « utilisateur », selon le terme choisi.

Règles d'utilisation de la messagerie électronique et de l'accès à Internet

➤ Règles d'utilisation de la messagerie électronique professionnelle

Il peut ici être rappelé que la messagerie doit être utilisée à des fins professionnelles et que tout message envoyé ou reçu depuis le poste de travail fourni par l'employeur est considéré comme étant de nature professionnelle, sauf indication contraire.

En outre, au vu du principe de proportionnalité, il est en général d'usage d'indiquer que l'utilisation de la messagerie professionnelle à titre personnel est tolérée mais sous conditions. Ces conditions tiennent à l'obligation de faire un usage raisonnable de la messagerie professionnelle à titre privé, ce qui sous-entend que cet usage ne doit pas altérer le bon fonctionnement de l'entreprise (en ce compris l'intégrité de son réseau informatique et la productivité de ses salariés). A cette fin, il peut par exemple être précisé dans la charte informatique une taille maximale des messages envoyés à titre personnel ainsi qu'un volume maximal des pièces qui y sont jointes.

➤ Règles d'utilisation de l'accès à Internet

Il peut là encore être rappelé que la connexion Internet mise à disposition par l'employeur doit être utilisée à des fins professionnelles mais qu'un usage privé est toléré dans la mesure où il reste raisonnable. Le critère permettant de déterminer ce caractère raisonnable peut en l'espèce être, par exemple, une durée de connexion chiffrée au-delà de laquelle l'utilisation d'Internet à titre privé sera considérée comme excessive.

Administration des accès à Internet et au réseau de l'entreprise

➤ Les règles relatives aux comptes utilisateurs

Cette clause permet de définir les règles relatives aux identifiants et mots de passe communiqués aux salariés, leur permettant de se connecter au réseau de l'entreprise et à Internet. Il peut être indiqué leurs règles d'attribution, l'interdiction faite aux salariés de les divulguer ainsi que leur responsabilité vis-à-vis de ces données.

➤ Le filtrage

Dans cette clause peut être abordée la question des restrictions/limitations d'accès mises en place par l'employeur (restrictions d'accès aux réseaux sociaux, à des forums, à des sites de jeux d'argent, à des sites à caractère pornographique...)

Règles relatives à l'installation du hardware et software

La charte informatique peut contenir des règles relatives à l'installation de nouveaux périphériques sur les ordinateurs mis à disposition des salariés, tels que clés USB, lecteurs de musique...Peut également être abordé le sujet de la connexion du matériel fourni à des réseaux autres que le réseau d'entreprise.

La charte aborde également souvent la question du téléchargement et de l'installation de programmes sur l'ordinateur mis à la disposition des salariés par l'entreprise.

Discipline

➤ Règles d'utilisation générales des outils informatiques

Par cette clause, l'employeur précise les utilisations des moyens informatiques mis à disposition des salariés qu'il interdit.

Il peut s'agir de tout usage portant atteinte aux intérêts de l'entreprise (à sa réputation, au système informatique, à la confidentialité des données...) mais également de tout usage prohibé directement par les dispositions légales (téléchargement portant atteinte au droit d'auteur, messagerie électronique professionnelle utilisée pour envoyer des messages portant atteinte à l'ordre public ou à la dignité humaine...)

➤ Les contrôles effectués par l'employeur

Cette clause vise à informer les salariés des possibilités de contrôle de leur activité que se réserve l'employeur ainsi que des procédures et outils de contrôle mis en place à cette fin par l'employeur. Par le biais de cette clause, l'employeur peut préciser l'étendue de ce contrôle (contrôle des temps de connexion/ des sites visités, contrôle sur le nombre et le volume des messages émis et reçus, contrôle global du service/ contrôle individuel détaillé...)

S'agissant des outils utilisés pour contrôler l'utilisation du réseau de l'entreprise faite par les salariés, l'employeur les informe, par cette clause, des finalités poursuivies par ce contrôle, des informations collectées à cette occasion, de leurs destinataires ainsi que de leur durée de conservation, renseignement qu'il a l'obligation de leur communiquer.

➤ Sanction en cas de violation de la charte informatique

La charte annexée au règlement intérieur ayant force contraignante à l'égard des salariés utilisateurs, son non-respect par un employé peut entraîner des sanctions à l'encontre de ce dernier.

Ces sanctions peuvent être mentionnées dans la charte informatique, étant toutefois précisé qu'elles ne peuvent pas être contraires aux règles prévues par le Code du travail et doivent également respecter le principe de proportionnalité.

Formalités et entrée en vigueur de la charte informatique

Cette clause vise à indiquer aux salariés que la procédure d'implémentation de la charte informatique a bien été respectée (indication de la date de consultation des institutions représentatives du personnel, date de dépôt de la charte au conseil de prud'hommes et lieu de celui-ci...).

Il convient également d'indiquer la date d'entrée en vigueur de la charte informatique afin que les salariés sachent précisément quand elle leur devient opposable.

Des chartes informatiques complémentaires peuvent s'avérer nécessaires :

- la charte des droits d'accès, pour les tiers qui ne sont pas salariés de l'entreprise mais qui peuvent être amenés à utiliser leur réseau de l'entreprise (sous-traitant, travailleur indépendant...)
- la charte administrateur, ceux-ci disposant en général de plus de prérogatives que les simples utilisateurs.



Alexandre NAPPEY

alexandre.nappey@fidal.fr

Avocat

Expert accrédité auprès de l'OMPI

Département Propriété Intellectuelle

Technologies de l'Information

9 avenue de l'Europe

Espace Européen de l'Entreprise

67300 Schiltigheim

FRANCE

www.fidal.fr

Tél. : 03.90.22.06.30

Mob : 06.43.33.79.87

Fax : 03.90.22.06.31

Pour en savoir plus

Rendez-vous sur www.watchguard.fr, ou appelez le 01 40 90 30 35.

ADRESSE:

La Grande Arche, Paroi Nord
92044 Paris La Defense

ACCUEIL:

01 40 90 30 35

EMAIL:

france@watchguard.com

SITE WEB:

www.watchguard.fr

VENTES ÉTATS-UNIS:

1.800.734.9905

À PROPOS DE WATCHGUARD

Depuis 1996, WatchGuard Technologies offre des appliances de sécurité fiables et faciles à gérer à des centaines de milliers d'entreprises dans le monde entier. Les solutions de sécurité réseau primées de WatchGuard, notamment les solutions gestion évolutive des menaces (XTM), combinent pare-feu, VPN et services de sécurité. Les appliances de sécurité évolutive du contenu (XCS) offrent une sécurité du contenu de messagerie et Web, ainsi qu'une prévention des pertes de données. Ces deux gammes de produits vous aident à répondre aux exigences en termes de conformité réglementaire, notamment PCI DSS, HIPAA, SOX et GLBA. Plus de 15 000 partenaires représentent WatchGuard dans 120 pays. WatchGuard, dont le siège se trouve à Seattle et Washington (États-Unis), possède des bureaux couvrant l'Amérique du Nord, l'Europe et l'Amérique latine. Pour plus d'informations, consultez le site www.watchguard.fr

Aucune garantie explicite ni implicite n'est prévue par le présent document. Toutes les spécifications sont sujettes à modification et tous produits ou fonctionnalités futurs prévus seront fournis selon leur disponibilité. ©2013 WatchGuard Technologies, Inc. Tous droits réservés. WatchGuard et le logo WatchGuard sont des marques déposées ou commerciales de WatchGuard Technologies, Inc. aux États-Unis et/ou dans d'autres pays. Toutes les autres marques et noms commerciaux sont la propriété de leurs détenteurs respectifs. Part No. WGCE66794_011513