

## JURIDIQUE



**Christiane Féral-Schuhl,**  
avocate à la Cour, associée fondatrice  
du cabinet Féral-Schuhl/Sainte-Marie, et  
bâtonnier désigné du Barreau de Paris

DR

# Licenciée pour non-respect de la charte informatique

**Le fait:** la Cour de cassation a récemment confirmé que la méconnaissance, par un salarié, de la charte informatique peut justifier son licenciement pour faute grave.

Une salariée avait permis à un collègue, qui n'y était pas habilité, d'utiliser son code d'accès pour télécharger des données confidentielles, contrevenant ainsi à la charte informatique applicable dans son entreprise. Par un arrêt du 5 juillet 2011, la Cour de cassation a retenu que cette violation de la charte rendait impossible son maintien dans la société, et justifiait son licenciement pour faute grave.

### Pas de charte, pas de sanction

L'utilisation massive des nouvelles technologies dans les entreprises a rendu impérative l'adoption par celles-ci de chartes informatiques fixant les conditions dans lesquelles les outils informatiques doivent être utilisés par les salariés. A défaut d'un tel règlement, l'employeur pourrait se trouver dans l'incapacité de sanctionner un collaborateur qui ferait un usage abusif de ces outils.

La Cour de cassation s'est déjà prononcée dans deux affaires similaires concernant la conservation par un salarié, sur son poste de travail, de photographies pornographiques. Dans le premier cas, elle a jugé qu'en l'absence de règles, ce stockage ne constituait pas une faute justifiant son licenciement (décision du 8 décembre 2010). Dans le second, elle a

estimé que le licenciement pour faute grave d'un salarié était justifié si cette pratique était prohibée par la charte informatique applicable dans l'entreprise (décision du 15 décembre 2010).

### En annexe au règlement intérieur

La charte informatique doit toutefois être rédigée avec soin. Elle doit prévoir, notamment, les règles d'utilisation de l'informatique, celles de sécurité applicables, les modalités de contrôle par l'employeur et, enfin, les sanctions applicables en cas de non-respect.

Enfin, la charte doit être portée à la connaissance des salariés pour leur être opposable. Il est recommandé de l'annexer au règlement intérieur, notamment lorsqu'elle comprend des sanctions disciplinaires. Préalablement, elle devra être soumise à l'avis des représentants du personnel, être communiquée à l'inspection du travail, être déposée auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes et faire l'objet d'un affichage sur les lieux de travail. ■

CHRISTIANE FÉRAL-SCHUHL

### CE QU'IL FAUT RETENIR

**La charte informatique** est un outil de plus en plus important en entreprise. Elle permet à l'employeur de fixer les règles de bonne conduite en matière d'utilisation des moyens informatiques, et aux salariés d'en être utilement informés.

## NUL N'EST CENSÉ...

### Usage publicitaire de la marque d'un tiers

Un litige oppose, devant la Haute Cour de justice britannique, Interflora à Marks & Spencer, ce dernier utilisant le terme « Interflora » en tant que mot clé sur un service de référencement sur internet. Saisie d'une question préjudicielle, la Cour de justice de l'Union européenne a précisé, le 22 septembre, que le titulaire d'une marque n'est fondé à demander l'interdiction de l'usage publicitaire de celle-ci par un tiers qu'à la condition que cette utilisation soit susceptible de porter atteinte aux fonctions d'indication d'origine et de publicité de la marque.

### Originalité du code source

Par ordonnance de référé en date du 5 septembre, le tribunal de grande instance de Paris a débouté la société Nintendo. Celle-ci demandait de voir interdire, pour contrefaçon, la vente sur internet de links – ces cartes permettant de lire des contenus sur des consoles de jeux. Il existe en effet une contestation sérieuse sur l'originalité du code source de ces logiciels.

### Dénonciation en ligne suspendue

Le 23 septembre, la cour d'appel de Caen a confirmé la décision en référé du tribunal de grande instance de Caen de suspendre l'utilisation, par une entreprise, d'un système d'alerte professionnelle permettant la dénonciation anonyme de faits commis par des salariés. La cour constate que le comité d'entreprise et le CHSCT n'ont pas été régulièrement consultés sur le dispositif. Celui-ci est, par ailleurs, jugé non conforme à la délibération de la Cnil du 8 décembre 2005 portant sur l'autorisation unique de traitements automatisés de données à caractère personnel mis en œuvre dans le cadre de dispositifs d'alerte professionnelle.