

## Salariés, que risquez-vous ?

Contrairement à une idée toute faite, le salarié ne jouit pas d'une impunité totale du fait de son activité chez son employeur. L'arrivée du Net accroît les risques pour toute personne amenée à travailler avec le Réseau des réseaux.

### Première situation : la diffamation.

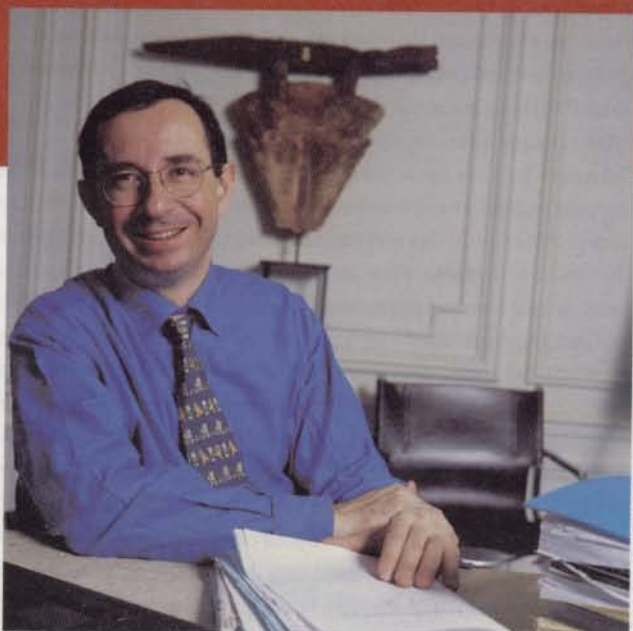
Le réseau Internet, s'il a pour vocation première d'informer, peut également servir de support à de véritables opérations de désinformation. Nombreux sont en effet les litiges qui concernent la diffamation en ligne. Vous vous gardez de ce type de pratique et vous croyez ainsi protégé ? Détrompez-vous. Si vous êtes webmaster du site sur lequel l'acte délictueux a été commis, vous pouvez risquer gros. La tendance chez les juristes est en effet à l'application au Net de la loi relative à la presse. À ce titre, les coresponsables peuvent être recherchés parmi les intermédiaires techniques (les hébergeurs, notamment) et les éditeurs du site. Or, il n'est pas rare que le webmaster, vous peut-être, n'ait pas conscience des responsabilités qu'il encourt et qui sont importantes : jusqu'à six mois de prison et 80 000 francs d'amende.

### Deuxième situation : la complicité d'un acte illégal

Contrairement à ce qui se fait en Angleterre, la surveillance du contenu des e-mails en entreprise et en France à l'insu des salariés est interdite (art. L 121-8 du Code du travail). Certains employeurs, peu scrupuleux ou bien mal informés, n'ont pour autant pas hésité, dans le cadre d'une procédure de licenciement, à ouvrir la boîte à lettres électronique de leur salarié afin de démontrer l'usage à caractère privé que ce dernier en faisait. Le salarié s'empresse aussitôt de porter plainte pour violation de la vie privée et obtient gain de cause. Vous pensez que la responsabilité incombe aux seuls gérants de l'entreprise ? Que nenni ! Ont été mis en examen, non seulement les dirigeants, mais également le directeur informatique et le technicien. Notez que la surveillance elle-même du "surf" des employés est soumise une déclaration préalable auprès du comité d'entreprise.

### Troisième situation : celle de la faute lourde

Le salarié qui commet une faute lourde doit en réparer les conséquences. La faute lourde se caractérise par la volonté de nuire à son employeur. Les exemples ne manquent pas en jurisprudence. Savez-vous par exemple que vos fichiers ne vous appartiennent pas ? C'est ce qu'a appris à ses dépens un salarié qui, avant de quitter son entreprise, s'était empressé d'effacer toutes les archives de l'entreprise.



**Thibault du Manoir de Juaye**  
Avocat

Cet employé a été condamné à les reconstituer. De la même manière, un salarié qui, volontairement, introduirait un virus sur le système informatique de son entreprise serait condamné à réparer les dégâts causés. Gare donc à la manipulation de fichiers douteux, car il est parfois difficile de faire la part entre ce qui a pu être commis volontairement et par inadvertance.

### Quatrième situation : le secret de fabrique

Afin de protéger le patrimoine "incorporel" des entreprises, le législateur a prévu que le fait, pour le directeur ou le salarié d'une entreprise où il est employé, de révéler ou de tenter de révéler un secret de fabrique est passible de deux ans d'emprisonnement et de 200 000 F d'amende. Or, il faut savoir qu'un tribunal a élargi la notion de secret de fabrique à des créations qui n'ont rien d'industrielles, comme le cahier des charges d'un logiciel informatique. Difficile de savoir si cette décision est isolée ou si elle va être reprise pour, par exemple, englober les éléments confidentiels liés à la création d'un site web. Faites donc attention à ce que vous livrez dans les forums ou les *newsgroups* !

Le mot d'ordre pour un cybersalarié ne devrait-il pas être : "Salariés de tous pays, protégez vous" ? ■