

Maître Thibault du Manoir de Juaye

Protéger son patrimoine informationnel dans le contrat de travail

Vous soutenez que la nouvelle économie entraîne l'impérieuse nécessité de modifier certains contrats.

TMJ : La net économie, à mon sens, touche toutes les sociétés que cela soit des entreprises traditionnelles ou dédiées purement à Internet. On voit par exemple les entreprises automobiles sélectionner leurs fournisseurs par internet.

Autrefois, ce qui faisait la force d'une entreprise, c'était ses machines, son immobilier, ses usines.

Maintenant, la force de l'entreprise, c'est sa notoriété et son patrimoine informationnel.

Et ce patrimoine doit être protégé de la même façon que l'on prenait, par exemple, des précautions pour lutter contre l'incendie en installant des sprinklers dans les entrepôts.

Quels sont alors les moyens de protection ?

TMJ : En matière d'information, il faut un mélange de précautions techniques et de préventions juridiques. Par exemple, il faut sauvegarder ses données ou installer des fire walls. Mais il faut tout mettre en œuvre pour permettre de poursuivre des infractions, si les moyens techniques ont été insuffisants pour éviter une intrusion ou la destruction d'informations.

Un effort particulier doit être fait pour les salariés.

Pourquoi les salariés: "Nul n'est censé ignorer la loi" ?

TMJ : Les salariés sont la principale richesse de l'entreprise, mais aussi sa principale source de vulnérabilité puisqu'ils ont souvent accès aux systèmes informatiques de leur société. Un salarié qui dénigre son employeur est tou-



Avocat à la Cour
Société d'Avocats
du Manoir de Juaye et Associés
www.France-lex.com

jours plus crédible puisque l'on croit qu'il a accès à des informations de première main.

La loi sanctionne un certain nombre de délits comme par exemple l'intrusion dans un système informatique.

Mais, pour être poursuivis, ces agissements doivent avoir été commis de manière intentionnelle.

En d'autres termes, il faut que l'auteur de l'acte ait eu conscience de ce qu'il faisait. Comment reprocher à un salarié d'avoir consulté des informations confidentielles si on ne lui a pas indiqué la nature de ces informations ?

Il faut donc renforcer les documents sociaux comme le contrat de travail, le règlement intérieur etc..

Que faut-il mettre exactement ?

TMJ : Dans ce cas précis, je pense que le contrat doit contenir au minimum une clause indiquant par exemple que le salarié peut accéder aux fichiers qui sont sur son disque dur sur certains répertoires du serveur de l'entreprise, mais qu'en aucun cas, il ne peut utiliser sans accord express un autre ordinateur que le sien et ce même s'il connaît les mots de passe pour entrer dans le système.

Faut-il apporter d'autres modifications que celles que vous venez d'évoquer ?

TMJ : Il faut à mon sens prévoir d'autres clauses concernant l'interdiction d'emporter des documents sur support papier ou électronique, à l'exception bien sûr de documents limitativement énumérés.

De même, il faut un engagement du salarié de ne plus accéder aux systèmes d'information de l'entreprise (mot de passe, etc) après son contrat de travail. Enfin, il faut prévoir des clauses de non concurrence, de confidentialité et de secret.

Cette dernière clause ne présente-t-elle pas un risque ?

Dans certains cas, les clauses de secret peuvent être requalifiées en clause de non-concurrence. Si la convention collective prévoit de substantielles indemnités en cas de non concurrence, l'employeur peut être amené à les verser. Le raisonnement des tribunaux est simple. Par exemple, pour un chercheur ne pas publier le fruit de ses travaux lui interdit de retrouver un travail. Les anglo saxons utilisent même l'adage "publish or perish", "publier ou périr". Il y aurait donc clause de non-concurrence implicite d'où indemnisation.

Faut-il mieux insérer certaines clauses dans le contrat de travail ou dans le règlement intérieur ?

TMJ : Il y a, à mon avis, des éléments qui doivent figurer impérativement dans le contrat de travail. Ce sont ceux qui concernent la vie privée.

Pour des raisons pratiques, des éléments comme ceux concernant le système informatique doivent figurer dans le règlement intérieur. Il n'est pas possible de renégocier les contrats de travail à chaque reconfiguration du système informatique.