

<b>EXAMEN PROFESSIONNEL DE SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR</b>
--

**Lundi 25 Janvier 2016**

Durée : 3h00 – Coefficient : 2

## ÉPREUVE ÉCRITE D'ADMISSIBILITÉ

*L'épreuve d'admissibilité consiste en la rédaction d'une note ou d'une lettre administrative, à l'aide d'un dossier à caractère professionnel ne pouvant excéder 25 pages.*

**Le sujet compte 24 pages** (1 page «sujet» et 23 pages de documents). Assurez-vous que cet exemplaire est complet, dans le cas contraire, demandez un nouvel exemplaire au responsable de la salle. L'épreuve doit être traitée sur les feuilles de copies qui vous ont été remises.

Il vous est rappelé que votre identité ne doit figurer que dans la partie supérieure de la bande en-tête de la copie (ou des copies) mise à votre disposition. Toute mention d'identité portée sur toute autre partie de la copie (ou des copies) que vous remettrez en fin d'épreuve (2<sup>ème</sup> partie de la bande en-tête, dans le texte du devoir, en fin de copie...)... mènera à l'annulation de votre épreuve.

**L'usage du dictionnaire et de la calculatrice n'est pas autorisé.**

<b>Groupelement inter académique II</b>	<b>Session 2016</b>	<b>SAENES CI Sup – SN</b>
Examen et Spécialité		
<b>Examen professionnel de secrétaire administratif de classe supérieure de l'éducation nationale et l'enseignement supérieur</b>		
Intitulé de l'épreuve		
<b>Épreuve écrite d'admissibilité</b>		
Date	Durée	Coefficient
<b>Lundi 25 Janvier 2016</b>	<b>3h00</b>	<b>2</b>



## SUJET

Le Secrétaire général de l'académie X ayant été alerté par ses services informatiques sur l'usage abusif d'internet et de la messagerie par certains agents se trouvant sous son autorité, votre chef de service, Monsieur ALBERT Jean, vous demande de préparer une note faisant d'une part, le point sur la réglementation et d'autre part, préconisant la conduite à avoir vis-à-vis de l'outil informatique. Cette note a vocation à être diffusée et affichée.

Pour la rédaction, les informations suivantes vous sont imposées :

date : date du jour

nom de rédacteur : DUPONT Samuel

service : Division des affaires générales

adresse : 15, Rue du Général de Gaulle 97499 Saint-Pierre Cedex

téléphone : 07 07 15 15 30

télécopie : 07 07 15 15 31

courriel : [samuel.dupont@ac-x.fr](mailto:samuel.dupont@ac-x.fr)

signataire par délégation : « Le chef du service Affaires Générales »

Autorisation CNIL du dispositif de filtrage et de contrôle le 10 juin 2000

Charte informatique du 12 juin 2000 mise sur le serveur destiné aux agents

Vous disposez des documents suivants (23 pages) :

**DOCUMENT 1** : Extrait des Inrocks par Geoffrey Le Guilcher (2 pages)

**DOCUMENT 2** : Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (6 pages)

**DOCUMENT 3** : Extrait de Nextinpact (Site d'actualités High-tech) par Xavier Berne (3 pages)

**DOCUMENT 4** : Service-Public.fr :Devoir de réserve, discrétion et secret professionnel dans la fonction publique (2 pages)

**DOCUMENT 5** : Conseil d'État, 15 octobre 2003, n°244428, M. Jean-Philippe O (2 pages)

**DOCUMENT 6** : Extrait de libération par Vincent Dufief  
La messagerie d'un fonctionnaire est-elle présumée professionnelle ? (2 pages)

**DOCUMENT 7** : Extrait le monde.fr par Judith Duportail  
Le surf perso au bureau : de la récréation à la sanction (2 pages)

**DOCUMENT 8** : Extrait le monde.fr par Damien Leloup  
Les e-mails d'un fonctionnaire peuvent-ils être une correspondance privée ? (2 pages)

**DOCUMENT 9** : Extrait le monde.fr par Béatrice Catanese  
Surfer sur son lieu de travail, une activité à haut risque (2 pages)



**Après le licenciement en 2010 de salariés ayant diffamé leur hiérarchie sur Facebook, un fonctionnaire a (seulement) été suspendu un mois le 1er février 2011, pour avoir insulté et diffamé, sur son "mur" ouvert à tous, le maire de la commune pour laquelle il travaille. Cette différence entre monde de l'entreprise et fonction publique révèle une "jurisprudence Facebook" qui se cherche.**

Un soir, Monsieur X, fonctionnaire dans une petite commune des Yvelines, rentre chez lui après une "dure journée de travail et des tensions avec son supérieur hiérarchique (Monsieur le Maire)", dicit son avocat Anthony Bem. Le fonctionnaire retranscrit, sur son "mur" Facebook ouvert à tous, son humeur du moment. Le langage est peu châtié.

"Enfin les vacances pour deux semaines ! 2 semaines pour ne plus voir les gueules de cons du maire et de la chef qui ne sont que des incompetents, et qui se venge(nt) sur les ouvriers ! Une phrase qui résume là où je bosse : au royaume des putains les enculés sont rois."

Résultat, le maire demande la révocation de Monsieur X de la fonction publique. Le 1er février 2011, après de plates excuses du fonctionnaire, le conseil de discipline de Versailles prononce finalement une suspension d'un mois. Une décision -relevant du droit public- beaucoup plus clémentine que celle rendue par les prud'hommes (droit privé) de Boulogne-Billancourt en 2010.

Trois salariés d'Alten, société de conseil en informatique, [avaient été licenciés](#) par leur employeur pour des propos diffamants tenus sur leur "mur" ouvert cette fois "aux amis et leurs amis". L'un d'eux avait dit "se foutre de la gueule" de sa hiérarchie assurant qu'il faisait partie "d'un club de néfastes", les deux autres avaient répondu par un "Bienvenue au club".

Des propos moins crus pour une sanction beaucoup plus forte. Le licenciement des trois collègues par

l'entreprise avaient été confirmé, le 19 novembre 2010, par les juges des prud'hommes ayant par ailleurs estimé que l'employeur "n'avait pas violé la vie privée des salariés" en se procurant la conversation. En réalité, la jurisprudence Facebook n'est pas encore stabilisée.

### **Une simple capture d'écran ne fait pas office de preuve**

Une première explication permettant d'entrevoir la différence de sanction entre les deux affaires : Anthony Bem, avocat du fonctionnaire et spécialiste en contentieux des nouvelles technologies, a attaqué sur la forme. Il rappelle sur [son blog](#) "qu'il ne suffit pas à l'huissier d'allumer son ordinateur et de réaliser des captures d'écran pour bénéficier d'une preuve irréfutable".

"La preuve sur Internet doit respecter un certain nombre de pré-requis techniques qui permettent de s'assurer de sa fiabilité... (comme) la version de la mise à jour de l'antivirus de l'ordinateur, le numéro IP de la machine ayant servi à dresser le constat, la purge des cookies, l'URL des pages capturées,..."

Une ribambelle de détails techniques que l'huissier n'avait pas respecté. Du coup pas de preuve fiable, pas d'entorse à la loi. "Des précisions qui auraient été très utiles aux salariés d'Alten", analyse Anthony Bem.

Le fonctionnaire a tout de même été suspendu car il a reconnu avoir tenu les propos diffamants, en s'excusant. Le conseil de discipline a prononcé sa sanction en tenant "gracieusement" compte qu'il n'avait pas "su qu'il pouvait limiter son accès et que cette page était accessible à tous".

### **Les amis de mes amis sont mes ennemis ?**

Tenir ce type de propos dans une sphère privée n'aurait pas posé problème. Sur Facebook, la Cour d'appel de Reims a quelque peu fixé la jurisprudence en la matière. Dans un arrêt rendu le 9 juin 2010, la Cour d'appel a précisé "qu'il ne s'agit pas d'une atteinte à la sphère privée" à partir du moment où le "mur" est accessible aux "Amis et leurs amis", "au regard de tous les individus, amis ou non, qui peuvent voir le profil d'une personne". Il n'y a qu'un "mur" destiné à mes "Amis seulement" qui relève de la sphère privée.

La plupart des quelque 20 millions d'utilisateurs français du réseau social devraient bien avoir en tête cette nuance. En effet, dans les paramètres de confidentialité "Recommandé(s)" par Facebook : les photos, vidéos, opinions politiques et religieuses sont directement visibles par les "Amis et leurs amis", c'est à dire – selon la justice – par tout le monde.

**Geoffrey Le Guilcher – Les Inrocks**

**Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.**

Version consolidée au 21 septembre 2015

Article 1

La présente loi constitue, à l'exception de l'article 31, le titre Ier du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales.

• **Chapitre I : Dispositions générales.**

**Article 2**

La présente loi s'applique aux fonctionnaires civils des administrations de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics y compris les établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales, à l'exclusion des fonctionnaires des assemblées parlementaires et des magistrats de l'ordre judiciaire. Dans les services et les établissements publics à caractère industriel ou commercial, elle ne s'applique qu'aux agents qui ont la qualité de fonctionnaire.

**Article 3**

Sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois civils permanents de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont, à l'exception de ceux réservés aux magistrats de l'ordre judiciaire et aux fonctionnaires des assemblées parlementaires, occupés soit par des fonctionnaires régis par le présent titre, soit par des fonctionnaires des assemblées parlementaires, des magistrats de l'ordre judiciaire ou des militaires dans les conditions prévues par leur statut.

**Article 4**

Le fonctionnaire est, vis-à-vis de l'administration, dans une situation statutaire et réglementaire.

**Article 5**

Sous réserve des dispositions de l'article 5 bis Nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire :

- 1° S'il ne possède la nationalité française ;
- 2° S'il ne jouit de ses droits civiques ;
- 3° Le cas échéant, si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;
- 4° S'il ne se trouve en position régulière au regard du code du service national ;
- 5° S'il ne remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction compte

tenu des possibilités de compensation du handicap.

#### **Article 5 bis**

Les ressortissants des Etats membres de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen autres que la France ont accès, dans les conditions prévues au statut général, aux corps, cadres d'emplois et emplois. Toutefois, ils n'ont pas accès aux emplois dont les attributions soit ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté, soit comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique de l'Etat ou des autres collectivités publiques.

Ils ne peuvent avoir la qualité de fonctionnaires :

1° S'ils ne jouissent de leurs droits civiques dans l'Etat dont ils sont ressortissants ;

2° S'ils ont subi une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;

3° S'ils ne se trouvent en position régulière au regard des obligations de service national de l'Etat dont ils sont ressortissants ;

4° S'ils ne remplissent les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

Les statuts particuliers précisent, en tant que de besoin, les conditions dans lesquelles les fonctionnaires ne possédant pas la nationalité française peuvent être nommés dans les organes consultatifs dont les avis ou les propositions s'imposent à l'autorité investie du pouvoir de décision.

Les fonctionnaires qui bénéficient des dispositions du présent article ne peuvent en aucun cas se voir conférer de fonctions comportant l'exercice d'attributions autres que celles qui sont mentionnées au premier alinéa.

Les conditions d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

#### **Article 5 ter**

Pour les ressortissants des Etats membres de la Communauté européenne ou des autres Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen qui accèdent aux corps, cadres d'emplois et emplois des administrations de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics, la limite d'âge est reculée d'un temps égal à celui passé effectivement dans le service national actif obligatoire accompli dans les formes prévues par la législation de l'Etat membre de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen dont ils relevaient au moment où ils ont accompli le service national.

Ce temps est retenu pour le calcul de l'ancienneté de service exigée pour l'avancement dans les fonctions publiques de l'Etat, territoriale et hospitalière.

#### **Article 5 quater**

Les emplois mentionnés à l'article 3 peuvent également être occupés, par voie de détachement, par des fonctionnaires relevant d'une fonction publique d'un Etat membre de la Communauté

européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen lorsque leurs attributions soit sont séparables de l'exercice de la souveraineté, soit ne comportent aucune participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique de l'Etat ou des autres collectivités publiques.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions et la durée du détachement.

- **Chapitre II : Garanties**

- Article 6**

- La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires.

- Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.

- Toutefois des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions.

- De même, des conditions d'âge peuvent être fixées, d'une part, pour le recrutement des fonctionnaires dans les corps, cadres d'emplois ou emplois conduisant à des emplois classés dans la catégorie active au sens de l'[article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite](#), d'autre part, pour la carrière des fonctionnaires lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté, requises par les missions qu'ils sont destinés à assurer dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi.

- Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

- 1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés au deuxième alinéa du présent article ;

- 2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;

- 3° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.

- Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

- Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public.

(...)

- **Chapitre IV : Obligations**

- Article 25**



I.-Les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées. Ils ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit.

Sont interdites, y compris si elles sont à but non lucratif, les activités privées suivantes :

1° La participation aux organes de direction de sociétés ou d'associations ne satisfaisant pas aux conditions fixées au b du 1° du 7 de [l'article 261](#) du code général des impôts ;

2° Le fait de donner des consultations, de procéder à des expertises et de plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique, le cas échéant devant une juridiction étrangère ou internationale, sauf si cette prestation s'exerce au profit d'une personne publique ;

3° La prise, par eux-mêmes ou par personnes interposées, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle ils appartiennent ou en relation avec cette dernière, d'intérêts de nature à compromettre leur indépendance.

Les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public peuvent toutefois être autorisés à exercer, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, à titre accessoire, une activité, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé, dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions qui leur sont confiées et n'affecte pas leur exercice.

II.-L'interdiction d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative et le 1° du I ne sont pas applicables :

1° Au fonctionnaire ou agent non titulaire de droit public qui, après déclaration à l'autorité dont il relève pour l'exercice de ses fonctions, crée ou reprend une entreprise. Cette dérogation est ouverte pendant une durée maximale de deux ans à compter de cette création ou reprise et peut être prolongée pour une durée maximale d'un an. La déclaration de l'intéressé est au préalable soumise à l'examen de la commission prévue à [l'article 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993](#) relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques ;

2° Au dirigeant d'une société ou d'une association ne satisfaisant pas aux conditions fixées au b du 1° du 7 de [l'article 261 du code général des impôts](#), lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent non titulaire de droit public, qui, après déclaration à l'autorité dont il relève pour l'exercice de ses fonctions, continue à exercer son activité privée. Cette dérogation est ouverte pendant une durée maximale d'un an à compter du recrutement de l'intéressé et peut être prolongée pour une durée maximale d'un an. Sa déclaration est au préalable soumise à l'examen de la commission prévue à [l'article 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 précitée](#).

III.-Les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public peuvent librement détenir des parts sociales et percevoir les bénéfices qui s'y attachent. Ils gèrent librement leur patrimoine personnel ou familial.

La production des oeuvres de l'esprit au sens des [articles L. 112-1, L. 112-2 et L. 112-3 du code de la propriété intellectuelle](#) s'exerce librement, dans le respect des dispositions relatives au droit d'auteur des agents publics et sous réserve des dispositions de l'article 26 de la présente loi.

Les membres du personnel enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement et les personnes pratiquant des activités à caractère artistique peuvent exercer les professions libérales qui découlent de la nature de leurs fonctions.

IV.-Les fonctionnaires, les agents non titulaires de droit public, ainsi que les agents dont le contrat est soumis aux dispositions du code du travail en application des [articles 34 et 35 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000](#) relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, occupant un emploi à temps non complet ou exerçant des fonctions impliquant un service à temps incomplet pour lesquels la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail des agents publics à temps complet peuvent exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative dans les limites et conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

V.-Sans préjudice de l'application de l'[article 432-12 du code pénal](#), la violation du présent article donne lieu au reversement des sommes indûment perçues, par voie de retenue sur le traitement.

### **Article 26**

Les fonctionnaires sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées dans le code pénal.

Les fonctionnaires doivent faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. En dehors des cas expressément prévus par la réglementation en vigueur, notamment en matière de liberté d'accès aux documents administratifs, les fonctionnaires ne peuvent être déliés de cette obligation de discrétion professionnelle que par décision expresse de l'autorité dont ils dépendent.

### **Article 27**

Les fonctionnaires ont le devoir de satisfaire aux demandes d'information du public dans le respect des règles mentionnées à l'article 26 de la présente loi.

### **Article 28**

Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.

### **Article 29**

Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale.

### **Article 30**

En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses

obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline.

Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires. Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, l'intéressé, sauf s'il est l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.

Le fonctionnaire qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mentionnée à l'alinéa précédent. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille.

### **Article 31**

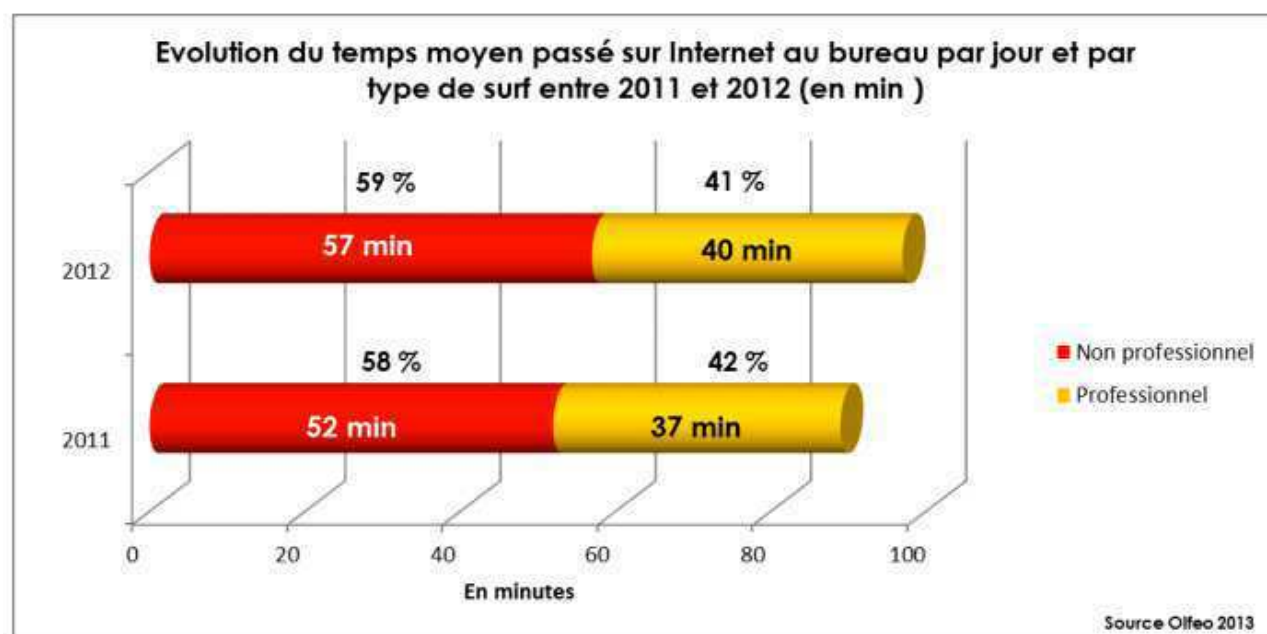
A modifié les dispositions suivantes :

Modifie [Ordonnance n°58-1100 du 17 novembre 1958 - art. 8 \(M\)](#)

## Les Français feraient chaque jour près d'une heure de surf perso au travail

Et combien en mode incognito ?

57 minutes : c'est le temps qu'aurait passé en moyenne, l'année dernière, chaque salarié à surfer sur Internet depuis son lieu de travail, et ce pour des motifs personnels (réseau social, plateforme de vidéos,...). C'est en tout cas ce qu'affirme une étude réalisée par une société spécialisée dans les solutions de cybersurveillance des salariés - dispositifs de filtrage, etc. L'occasion pour nous de rappeler ce que prévoit le droit pour ces employés passant un peu trop de temps sur Internet au boulot...



Aujourd'hui, beaucoup de salariés peuvent accéder au Net depuis l'ordinateur mis à leur disposition par leur employeur. Même si cela n'est pas forcément fait pour ça, certains s'en servent même à des fins personnelles : réseaux sociaux, téléchargement, sites dépourvus de lien avec leur travail... Ce temps passé à surfer depuis son lieu de travail pour des motifs non-professionnels se serait même élevé à 57 minutes par jour en moyenne l'année dernière, selon les résultats d'une étude ([PDF](#)) dévoilée par la société Olféo.

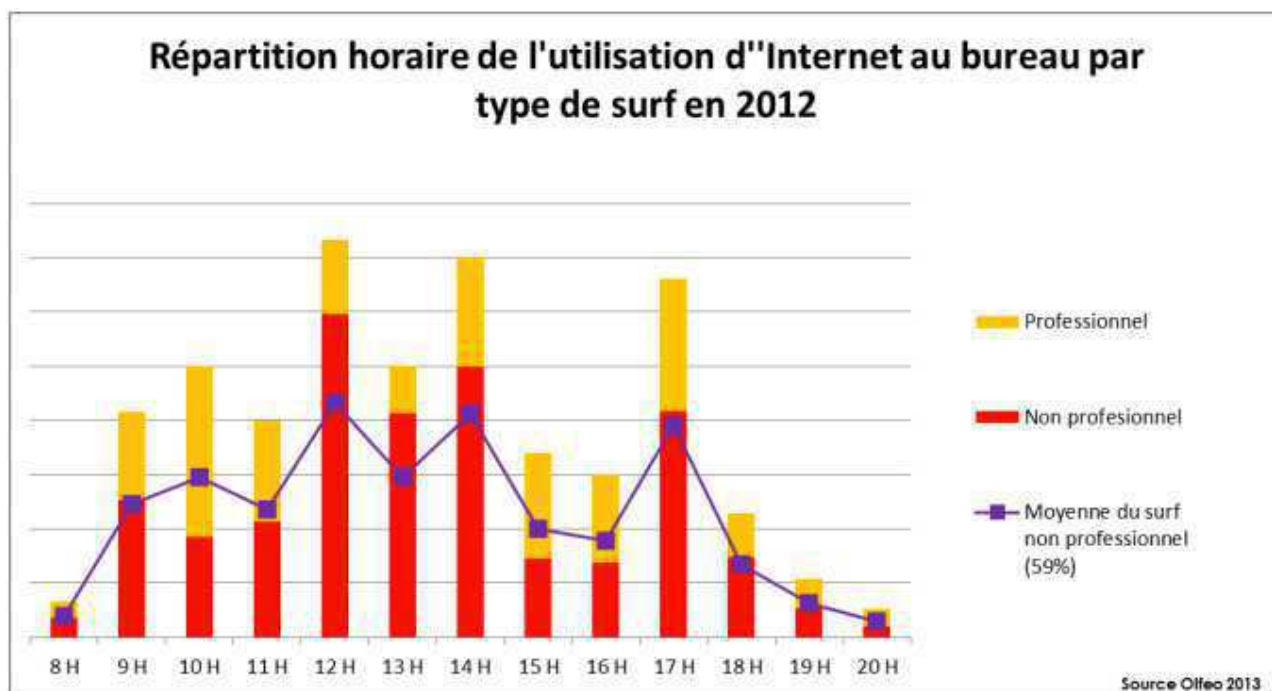
Après avoir analysé les logs des ordinateurs de plus « d'une centaine d'entreprises de taille variable et plus de 80 000 collaborateurs » (en excluant toutefois les mails), les auteurs de cette étude avancent effectivement que les salariés français représentés par cet échantillon sont allés quotidiennement sur le Web pendant 97 minutes en moyenne en 2012, dont moins de la moitié (40 minutes) correspondait à une utilisation « professionnelle ». Par rapport à 2011, il y aurait ainsi eu une augmentation de 8 minutes par jour du temps de surf, 5 minutes pour un usage personnel, et 3 minutes liées au travail.

## Top 20 des sites les plus visités au bureau en 2012

Classement	Sites	Evolutions / 2011
1	Facebook	=
2	Youtube	=
3	Wikipédia	=
4	Yahoo actu	➡ Entrée
5	Comment ça marche	↗ +2 places
6	Le bon coin	↘ -2 places
7	Windows live MSN	↗ +3 places
8	Overblog	➡ Entrée
9	Blogger	↗ +7 places
10	TF1-Wat	↘ -1 place
11	L'internaute	=
12	Dailymotion	↘ -4 places
13	L'équipe	=
14	Pages jaunes	↘ -9 places
15	LinkedIn	➡ Entrée
16	Ebay	↘ -10 places
17	Le Figaro	↗ +2 places
18	France Télévision	➡ Entrée
19	Amazon	➡ Entrée
20	Française des jeux	=

Parmi les sites les plus visités au bureau, on retrouve à la première place du podium Facebook, le célèbre réseau social, suivi par la plateforme de vidéos YouTube, puis par l'encyclopédie en ligne Wikipédia.

S'intéressant également au moment où les salariés vont sur Internet, l'étude a relevé - sans grande surprise - que c'était pendant le temps de midi (de 12 à 15 heures) et à 17 heures que les employés surfaient le plus à des fins personnelles.



Les auteurs de cette étude pour Olféo en viennent également à sortir leur calculatrice pour estimer le temps de travail ainsi perdu. Ceci n'est au passage gère étonnant dans la mesure où la société en question vend des solutions destinées à ce que les employeurs puissent mieux contrôler l'utilisation des outils informatiques qu'ils mettent à disposition de leurs salariés. Au total, ce sont 28,5 jours de travail qui auraient ainsi été perdus pour chaque employé en 2012. Soit une baisse de productivité de 13,6 % ou une perte de 2,4 mois de salaire...

#### Que risquent les salariés qui font du surf perso au boulot ?

Cela nous amène cependant à revenir à la question suivante : dans quelle mesure le salarié peut-il se rendre sur Internet à des fins personnelles depuis son lieu de travail ? Beaucoup de litiges ont été traités par les tribunaux ces dernières années, mais pour répondre à cette question, il faut se référer à un arrêt fondamental rendu en 2001 par la Cour de cassation : [l'arrêt Nikon](#). Les magistrats ont en effet retenu que « le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée ».

En clair : un employé a le droit de se servir à des fins personnelles de l'outil informatique mis à sa disposition par son patron. Seulement, il ne doit pas dépasser certaines limites. En ce sens, les juges font preuve d'une certaine tolérance, mais n'hésitent pas à valider un licenciement lorsque l'utilisation du Web (et/ou des mails) devient abusive. Par exemple, [41 heures de surf personnel](#) sur un mois peut être considéré comme abusif, de la même manière que [10 000 connexions](#) en 18 jours. [Une heure par semaine](#) est en revanche tolérée par les juges.

Par Xavier Berne Publié le 23/03/2013 à 09:27

NEXTINPACT - Site d'actualités High-tech depuis plus de 15 ans

# **Devoir de réserve, discrétion et secret professionnel dans la fonction publique**

Mise à jour le 18.11.2014 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Service-Public.fr – Le site officiel de l'administration française

## Principe

Les fonctionnaires et agents non titulaires sont soumis au devoir de réserve. Cette obligation concerne le mode d'expression des opinions et non leur contenu. Elle s'applique plus ou moins sévèrement selon le contexte et la place de l'agent dans la hiérarchie. Les fonctionnaires et agents non titulaires sont également soumis à la discrétion et au secret professionnels.

- [Devoir de réserve](#)
- [Discrétion professionnelle](#)
- [Secret professionnel](#)

## Devoir de réserve

### Principe

Tout agent public doit faire preuve de réserve et de mesure dans l'expression écrite et orale de ses opinions personnelles.

Cette obligation ne concerne pas le contenu des opinions (la [liberté d'opinion](#) est reconnue aux agents publics) mais leur mode d'expression.

L'obligation de réserve s'applique pendant et hors du temps de service.

### Application de cette obligation

Le manquement au devoir de réserve est apprécié par l'autorité au cas par cas.

Ce devoir s'applique plus ou moins rigoureusement selon :

- la place dans la hiérarchie, l'expression des hauts fonctionnaires étant jugée plus sévèrement,
- les circonstances dans lesquelles un agent s'est exprimé, un responsable syndical agissant dans le cadre de son mandat bénéficie de plus de liberté,
- la publicité donnée aux propos, si l'agent s'exprime dans un journal local ou dans un important média national,
- et les formes de l'expression, si l'agent a utilisé ou non des termes injurieux ou outranciers.

Cette obligation impose aussi aux agents publics d'éviter en toutes circonstances les comportements susceptibles de porter atteinte à la considération du service public par les usagers.

Cette obligation continue de s'appliquer aux agents suspendus de leurs fonctions et en disponibilité.

## Discrétion professionnelle

### Principe

Un agent public ne doit pas divulguer les informations relatives au fonctionnement de son administration.

### Documents ou situations concernés

L'obligation de discrétion concerne tous les documents non communicables aux usagers.

Elle est particulièrement forte pour certaines catégories d'agents : les militaires ou les magistrats par exemple.

### Exercice de cette obligation

Cette obligation s'applique à l'égard des administrés mais aussi entre agents publics, à l'égard de collègues qui n'ont pas, du fait de leurs fonctions, à connaître les informations en cause.

Les responsables syndicaux restent soumis à cette obligation.

Cette obligation peut être levée par décision expresse de l'autorité hiérarchique.

## Secret professionnel

### Principe

Un agent public ne doit pas divulguer les informations personnelles dont il a connaissance.

Cette obligation s'applique aux informations relatives à la santé, au comportement, à la situation familiale d'une personne, etc.

### Déroptions

Le secret professionnel peut être levé sur autorisation de la personne concernée par l'information.

La levée du secret professionnel est obligatoire pour assurer :

- la protection des personnes (révélation de maltraitances, par exemple),
- la préservation de la santé publique (révélation de maladies nécessitant une surveillance, par exemple),
- la préservation de l'ordre public (dénonciation de crimes ou de délits) et le bon déroulement des procédures de justice (témoignages en justice, par exemple).

En outre, les administrations doivent répondre aux demandes d'information de l'administration fiscale.

Le secret professionnel n'est pas opposable au [Défenseur des droits](#).

La révélation de secrets professionnels en dehors des cas autorisés est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.



**Conseil d'Etat, 15 octobre 2003, n° 244428, M. Jean-Philippe O.**

**Le fait d'utiliser des moyens de communication du service au profit de l'Association pour l'unification du christianisme mondial et, d'autre part, le fait d'apparaître sur le site de cette organisation en qualité de membre de celle-ci, constituent un manquement au principe de laïcité et à l'obligation de neutralité qui s'impose à tout agent public.**

CONSEIL D'ETAT

Statuant au contentieux

N° 244428

M. O.

M. Mary  
Rapporteur

Mme Prada Bordenave  
Commissaire du gouvernement

Séance du 17 septembre 2003

Lecture du 15 octobre 2003

REPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le Conseil d'Etat statuant au contentieux

(Section du contentieux, 2ème et 1ère sous-section réunies)

Sur le rapport de la 2ème sous-section de la Section du contentieux

Vu la requête sommaire et le mémoire complémentaire, enregistrés les 25 mars et 25 juillet 2002 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, présentés pour M. Jean-Philippe O. ; M. O. demande au Conseil d'Etat :

1°) d'annuler sans renvoi l'arrêt du 24 janvier 2002 par lequel la cour administrative d'appel de Paris a rejeté sa requête tendant à l'annulation du jugement du 3 juin 1999 du tribunal administratif de Paris rejetant sa demande tendant à l'annulation de l'arrêté du ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche du 23 décembre 1996 lui infligeant la sanction de l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de six mois, dont trois mois avec sursis ;

2°) d'annuler ce jugement et cet arrêté ;

3°) de condamner l'Etat à lui verser la somme de 3 000 euros en application de l'article L.761-1 du code de justice administrative ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

Vu le code pénal ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée ;

Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée ;

Vu la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991 ;

Vu le décret n° 84-961 du 25 octobre 1984 modifiée ;

Vu le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique :

le rapport de M. Mary, Maître des Requêtes,

les observations de la SCP Delaporte, Briard, Trichet, avocat de M. O.,

les conclusions de Mme Prada Bordenave, Commissaire du gouvernement ;

Considérant que, d'une part, lorsqu'elle siège en conseil de discipline, la commission administrative paritaire du corps des adjoints techniques de recherche et de formation du ministère de l'éducation nationale ne détient aucun pouvoir de décision et a pour seule attribution d'émettre, à l'intention de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire, un avis sur le principe du prononcé d'une sanction et, le cas échéant, sur le quantum de celle-ci ; qu'ainsi, elle ne présente pas le caractère d'une juridiction, ni celui d'un tribunal au sens des stipulations du 1 de l'article 6 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ; que, d'autre part, aucun texte législatif ou réglementaire, ni aucun principe général n'impose que ladite commission siège en séance publique ; que, dès lors, en jugeant que cette commission n'avait pas à statuer en séance publique lorsqu'elle a été appelée à se prononcer sur le cas de M. O., la cour administrative d'appel de Paris n'a pas commis d'erreur de droit ;

Considérant qu'il résulte des dispositions de l'article 10 du décret du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'Etat que la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat peut être saisie notamment par tout fonctionnaire faisant l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions supérieure à huit jours, alors que le conseil de discipline a proposé une sanction moins sévère ou qu'aucune des propositions soumises à ce conseil n'a recueilli l'approbation d'une majorité de ses membres, et que l'administration, chargée de notifier au fonctionnaire poursuivi la sanction dont il a fait l'objet, doit communiquer à l'intéressé les informations de nature à lui permettre de déterminer si les conditions de saisine de ladite commission sont réunies ; qu'en relevant qu'à la supposer établie, la circonstance que l'administration n'aurait pas communiqué ces informations lors de la notification de la décision attaquée était sans incidence sur la légalité de celle-ci, la cour n'a pas fait une inexacte application des dispositions réglementaires susmentionnées ; que M. O. ne saurait utilement contester le motif surabondant par lequel la cour a ajouté que ces informations lui avaient été en fait transmises ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond, notamment des motifs de l'arrêté du 23 décembre 1996, que la cour administrative d'appel ne s'est pas fondée sur des faits matériellement inexacts en relevant que la sanction infligée à M. O. reposait exclusivement, d'une part, sur ce que celui-ci avait usé de l'adresse électronique de l'Ecole nationale supérieure des arts et métiers sur Internet "à des fins personnelles d'échanges entrepris en sa qualité de membre de l'Association pour l'unification du christianisme mondial" et, d'autre part, sur ce qu'il avait utilisé la messagerie électronique d'un directeur de laboratoire de l'école à l'insu de ce dernier ; que la cour n'a pas davantage entaché son arrêt d'une inexactitude matérielle en mentionnant qu'un site de cette association, sur lequel M. O. avait fait figurer sa qualité de membre de cette organisation, accompagnée de l'adresse électronique dont il disposait à l'Ecole nationale supérieure des arts et métiers, était destiné à la consultation du public ; qu'en estimant que M. O. avait utilisé la messagerie électronique d'un autre agent de l'établissement, la cour s'est livrée à une appréciation souveraine des faits de l'espèce, exempte de dénaturation ;

Considérant qu'en relevant que, d'une part, le fait d'utiliser des moyens de communication du service au profit de l'Association pour l'unification du christianisme mondial et, d'autre part, le fait d'apparaître, dans les conditions susrappelées, sur le site de cette organisation en qualité de membre de celle-ci, constituaient un manquement au principe de laïcité et à l'obligation de neutralité qui s'impose à tout agent public, la cour qui, contrairement aux allégations de l'intéressé, ne s'est fondée ni sur ce que celui-ci se serait livré à des actes de prosélytisme, ni sur la teneur des messages envoyés par lui, n'a ni inexactement qualifié les faits de l'espèce, ni méconnu les dispositions de l'article 1er de la loi du 10 juillet 1991 relative au secret des correspondances émises par la voie des télécommunications ou celles de l'article 226-15 du code pénal ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que M. O. n'est pas fondé à demander l'annulation de l'arrêt attaqué ;

Sur l'application des dispositions de l'article L.761-1 du code de justice administrative :

Considérant que les dispositions de l'article L.761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que l'Etat, qui n'est pas dans la présente instance la partie perdante, soit condamné à verser la somme que M. O. demande pour les frais exposés par lui et non compris dans les dépens ;

**D E C I D E :**

Article 1er : La requête de M. O. est rejetée.

Article 2 : La présente décision sera notifiée à M. Jean-Philippe O. et au ministre de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche.

## **La messagerie d'un fonctionnaire est-elle Présumée professionnelle ?**

Vincent Dufief 20 janvier 2010 - LIBERATION

(mise à jour : 28 janvier 2015)

**La Cour d'appel de Rennes vient de se prononcer sur le caractère professionnel d'un e-mail envoyé par un fonctionnaire et récupéré par son supérieur hiérarchique pour alimenter une procédure de sanction.**

Les faits objet du litige sont relativement classiques: un fonctionnaire municipal envoie à partir de sa messagerie professionnelle un e-mail à son chef de service, dont l'objet était «Re: Budget» et dont le contenu était à la fois de nature privée et professionnelle. Et surtout très critique vis-à-vis de sa hiérarchie.

Dans le cadre d'une procédure de sanction de ce fonctionnaire, le Directeur Général des Services de la Ville, M. Schmitt, a récupéré l'e-mail litigieux et l'a versé au dossier de la procédure.

Le fonctionnaire a alors déposé plainte contre le Directeur des Services, pour atteinte au secret des correspondances par une personne dépositaire de l'autorité publique, délit prévu à [l'article 432-9 du code pénal](#) et puni de trois ans d'emprisonnement et de 45.000 € d'amende.

A la suite de cette plainte, M. Schmitt était condamné à 3.000 € d'amende avec sursis, par le Tribunal correctionnel de Quimper, pour détournement de correspondance. Il a alors interjeté appel de la décision de première instance.

Au soutien de l'appel, M. Schmitt considérait que le délit n'était pas constitué, dans la mesure où les éléments constitutifs du délit, à savoir «le détournement, la suppression ou l'ouverture de correspondances ou la révélation du contenu de ces correspondances», n'étaient pas réunis.

Suivant l'argumentation du directeur, la Cour a infirmé la décision de première instance et jugé que le délit d'atteinte au secret des correspondances n'avait pas été commis.

Selon [l'AFP](#), la Cour a estimé qu'il n'y avait pas de délit dans la mesure où le courrier a été «obtenu en copie auprès du destinataire, au vu et au su de celui-ci» et qu'il s'agissait d'un courrier «à essence professionnelle».

Cité par [Le Monde.fr](#), Me Vincent Omez, l'avocat du fonctionnaire, conteste cette décision et considère que «si le destinataire était bien au courant, ce n'était pas le cas de l'expéditeur; et surtout, le contenu du message, destiné à une seule personne, était à plus de 50 % de nature personnelle».

### **Une décision normale?**

L'arrêt de la Cour de Rennes semble s'inscrire dans une tendance actuelle de la jurisprudence de la Cour de cassation, qui s'est déjà prononcée sur cette question pour ce qui concerne les fichiers

informatiques créées par un salarié.

Ainsi, dans un [arrêt du 18 octobre 2006](#), la Cour de cassation a jugé que «les dossiers et fichiers créés par un salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail sont présumés, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels, avoir un caractère professionnel de sorte que l'employeur peut y avoir accès hors sa présence».

Ainsi, l'arrêt de Rennes semble incontestablement aller vers une reconnaissance, dans le secteur public, du principe selon lequel tout document non expressément identifié comme étant personnel est présumé professionnel, et ainsi susceptible d'être consulté et utilisé par la hiérarchie du fonctionnaire même à l'insu de l'intéressé et même s'il contient des informations de nature privée...

Ce principe est d'ailleurs déjà formalisé dans de nombreuses «Chartes informatiques» d'administrations désireuses de restreindre l'utilisation privée des messageries.

L'on pourrait toujours plaider qu'une correspondance n'est pas un fichier informatique comme un autre, mais la prudence exige plutôt des fonctionnaires qu'ils évitent d'entretenir des correspondances privées à partir de leur messagerie professionnelle, ou à tout le moins qu'ils identifient clairement ces correspondances comme étant personnelles...

# Le surf perso au bureau : de la récréation à la sanction

Le Monde.fr | 17.08.2010 à 16h30 • Mis à jour le 19.08.2010 à 14h48 | Par Judith Duportail

Second volet de la série "La [vie privée](#) au travail", un décryptage du mélange des genres entre vie personnelle et professionnelle. Les prochains articles traiteront de l'amour entre collègues ou du poids des apparences physiques dans l'accès à l'[emploi](#) et l'évolution de carrière.

"Aujourd'hui, cher Benoît, étant donné que tu passes ta journée sur Vie de merde — je te vois à travers la fenêtre sur ta droite — j'en profite pour te [dire](#) de te [mettre](#) au boulot. Et comme tu en es à la page 116 du site, je me demande également si j'ai bien fait de t'[accepter](#) comme stagiaire." Ces quelques lignes ont selon toute apparence été postées sur le site [Viedemerde](#) par le responsable du Benoît en question, agacé de [voir](#) que son stagiaire surfait sur le Web pour son propre plaisir pendant [ses](#) heures de travail. Pourtant, Benoît est loin d'[être](#) le seul. Selon la société [Olféo](#), les salariés français passent une heure par jour en moyenne à [consulter](#) Internet pour des motifs autres que professionnels.

Benoît aurait pu [rétorquer](#) à son supérieur que selon une étude de l'université de Melbourne, [divaguer](#) sur Internet n'a pas d'impact négatif sur sa productivité. Au contraire, les resquilleurs qui surfent pour s'[amuser](#) au travail sont environ 9 % plus productifs que les autres. "De courtes et discrètes pauses, comme un petit tour sur Internet, permettent à l'esprit de se [reposer](#), donc de [favoriser](#) la concentration lors d'une journée de travail, et au final, d'[accroître](#) la productivité", argumente Brent Coker dans un document intitulé "[Freedom to surf](#)". Cette récréation numérique ne doit pas [dépasser](#) 20 % du temps de travail, selon l'étude. Olivier, consultant à [Paris](#), s'octroie ainsi deux pauses dans la journée : "C'est simple, à 10 et 15 heures, je me prends un bon quart d'heure pour [jouer](#) à tous les [jeux](#) débiles que je trouve. C'est plus sain qu'une pause clope, ça me change les [idées](#) et au moins je ne suis pas obligé de [discuter](#) avec mes collègues."

## "JE SUIS CONSTAMMENT TENTÉE DE **JETER UN ŒIL À MES MAILS**"

Le [surf perso](#) au travail n'a toutefois pas que des avantages. Il peut [entraîner](#) une baisse de la concentration, surtout s'il est pratiqué sur le [mode](#) du "zapping". Rares sont les salariés qui passent une heure d'affilée sur un site de jeux, mais sont plutôt comme Julia, clerc de notaire en région parisienne : "Je suis constamment tentée de [jeter](#) un œil à mes mails, à mon [Facebook](#), même juste 20 secondes. Puis encore 20 secondes 10 minutes plus tard, puis 3 minutes 20 minutes après. A chaque fois que je retourne à mon travail, je dois refaire l'effort de me [plonger](#) dedans."

"Cette interruption permanente est néfaste pour le salarié, explique Romain Chevallet, chargé de mission à l'Agence nationale pour l'amélioration des [conditions de travail \(Anact\)](#). Selon une étude de l'institut psychiatrique de Londres, [passer](#) perpétuellement d'une tâche à l'autre induit une perte de 10 points du quotient intellectuel, soit l'équivalent d'une nuit blanche." Pour [garder](#) votre esprit affûté, le chercheur recommande de se [déconnecter](#) plusieurs heures chaque jour. En Angleterre par exemple, plusieurs [entreprises](#) ont instauré une journée sans messagerie le mercredi.

## TROP DE SURF PERSO PEUT **CONDUIRE** AU LICENCIEMENT

**D'une manière générale, les chefs d'entreprise tolèrent l'utilisation d'Internet à des fins personnelles, du moment que le travail est fait. Le Code du travail précise que cet usage doit **rester** "raisonnable". Environ 50 % des entreprises établissent une charte informatique, interdisent certains sites et définissent ce qu'elles entendent par "raisonnable". Pour celles qui n'ont pas de charte, la notion de "raisonnabilité" doit être appréciée par le juge en cas de litige. Jusqu'à présent, la **justice** hésite : de **procès** en appels, le verdict change sensiblement en faveur ou défaveur de l'une des deux parties.**

L'envoi de 156 mails personnels en deux mois a déjà été considéré par un employeur comme **justifiant le licenciement d'une salariée** pour "utilisation abusive d'Internet sur son lieu de travail" en février 2009. Une décision d'abord confirmée par les prud'hommes, car l'ex-assistante de gestion dans un cabinet de comptable à **Angers** avait signé la charte de l'entreprise indiquant qu'Internet devait être utilisé à des fins strictement professionnelles. Mais en février 2010, elle obtient finalement gain de cause. Le tribunal estime que son licenciement n'est pas motivé par des éléments "assez sérieux". Elle touche une réparation de 9 756 € . Depuis, la jeune femme a **ouvert un salon de toilettage** où elle n'a "plus aucun patron sur le dos".

### **"LES RÉSEAUX SOCIAUX SONT UN OUTIL DE TRAVAIL"**

Outre les messageries, **arrivent en tête des sites les plus consultés** en cachette les **réseaux sociaux**, la musique en streaming et les sites d'information. Certaines entreprises bloquent l'accès à **Facebook** ou **Twitter** alors que, note Me Mullenex, "les réseaux sociaux sont devenus un secteur marketing et un outil de travail pour ceux qui savent les utiliser". Les réseaux sociaux peuvent être un divertissement tout comme un outil de travail, mais les chefs d'entreprise ont encore un peu de mal à y **croire**, comme le raconte Valentine, jeune journaliste : "Quand je suis sur Facebook au travail, mes collègues plus âgés ou mon chef me font parfois des réflexions. Alors que **moi** j'y trouve des idées de sujet !" Les jeunes salariés n'imaginent pas être privés de Facebook. Selon la société de **services** informatiques **Telindus**, un tiers des 18-24 ans assurent tout simplement qu'ils démissionneraient.

Mais les navigateurs Internet ont pensé à Valentine. Firefox et **Google Chrome** proposent tous les deux des extensions qui permettent de **faire disparaître** la fenêtre sur laquelle vous êtes en train de **naviguer**. Les deux sont nommées respectivement **Boss Key** et **Boss Button**. De quoi faire croire à votre collègue ou votre chef que **vous** travaillez consciencieusement au lieu de **lire** cet article.

Judith Duportail

# **Les e-mails d'un fonctionnaire peuvent-ils être une correspondance privée ?**

Le Monde.fr | 15.01.2010 à 20h01 • Mis à jour le 15.01.2010 à 20h12 | Par Damien Leloup

**Dans un arrêt rendu jeudi 14 janvier, la cour d'appel de Rennes estime que les courriels envoyés par un fonctionnaire depuis sa messagerie de travail sont "a priori" de nature professionnelle. Cette décision devrait faire jurisprudence, le droit étant relativement peu clair sur le statut des courriels dans la fonction publique.**

L'affaire remonte à 2004, quand un salarié de la ville de Douarnenez (Finistère) envoie, depuis son poste de travail et avec la messagerie de la mairie, un e-mail à son chef de service dans lequel il critique les autorités de la Ville. A l'époque, le directeur général des services de la Ville, Gil Schmitt, demande au chef de service de lui transmettre le message en question, qu'il verse au dossier administratif du salarié en vue d'une procédure de sanction.

Pour l'employé, il s'agit d'un abus d'autorité : ce dernier estime en effet que cet e-mail est une correspondance privée, et il porte plainte pour "révélation par personne dépositaire de l'autorité publique d'une correspondance à caractère personnel". En première instance, le tribunal lui donne raison et, en 2008, M. Schmitt est condamné à une peine de 3 000 euros d'amende avec sursis.

## **CONTENU PRIVÉ CONTRE "PRÉSOMPTION DE NATURE PROFESSIONNELLE"**

Mais le directeur général des services, considérant ne pas avoir "révélé" de correspondance privée, fait appel de cette condamnation. La cour d'appel de Rennes vient de lui donner raison. "La cour a considéré que M. Schmitt n'avait pas contrevenu à l'article 432-9 du code pénal, qui interdit aux personnes chargées d'une mission de service public 'le détournement, la suppression ou l'ouverture de correspondances ou la révélation du contenu de ces correspondances'", explique son avocat, M<sup>e</sup> Ronan Garet.

Pour la cour, le "détournement, la suppression ou l'ouverture" ne sont constitués que si le courriel a été intercepté avant que son destinataire ne le reçoive, sans qu'il ne le sache. "Si M. Schmitt avait fouillé dans l'ordinateur du destinataire à son insu, le cas aurait été différent ; mais M. Schmitt a demandé que cet e-mail lui soit remis une fois que son destinataire l'avait reçu, et sans se cacher", note M<sup>e</sup> Garet.

Cette analyse n'a pas convaincu M<sup>e</sup> Vincent Omez, l'avocat de l'employé. "Si le destinataire était bien au courant, ce n'était pas le cas de l'expéditeur ; et surtout, le contenu du message, destiné à une seule personne, était à plus de 50 % de nature personnelle", estime-t-il. La cour d'appel de Rennes note dans sa décision qu'une partie du message pouvait bien être considérée comme personnelle. Mais elle juge que le message étant rédigé sur le lieu de travail et sur la boîte mail de la mairie, il est "a priori" de caractère professionnel, sauf à ce que son contenu intéresse de manière évidente la vie privée de son auteur dans les aspects que la loi protège de manière privilégiée, à savoir la santé, le patrimoine et la

vie affective ou sexuelle". Le **titre** du message, "Re: Budget", était suffisamment ambigu pour qu'il soit considéré comme étant directement lié au travail.

## **CLARIFIER LA LOI**

Même si le tribunal lui a donné raison, M. Schmitt, rejoint par un comité de soutien, estime qu'il est nécessaire qu'une loi vienne **préciser** le statut des e-mails échangés au sein de la fonction publique. "Dans de nombreuses administrations, il existe des chartes, mais elles sont insuffisantes : il faut **trouver** le bon équilibre entre la liberté d'expression, le **devoir** de réserve, la protection de la vie privée... C'est le rôle d'une loi", juge M<sup>e</sup> Garet.

De son côté, M<sup>e</sup> Omez s'inquiète des conséquences de cette décision. "On ne peut pas **considérer** que l'arrêt interdise les échanges privés par e-mail au sein de la fonction publique, mais il est tout de même assez restrictif. Si cette tendance se poursuit, on va **aboutir** à une interdiction de **communiquer** par e-mail autrement que de manière professionnelle. Dans ce cas, quid des échanges par téléphone, ou même à la machine à café ?"

Damien Leloup

Dans le privé

La Cour de cassation s'est **prononcée en 2001** sur la confidentialité des e-mails. Elle estime que "l'employeur ne peut, sans violation de la liberté fondamentale, prendre connaissance des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition".

Cela n'implique pas qu'un salarié n'est pas responsable de son utilisation d'une boîte mail : cette même Cour a confirmé, **en 2005**, que "le fait pour un salarié d'utiliser la messagerie électronique que l'employeur met à sa disposition pour émettre, dans des conditions permettant d'identifier l'employeur, un courriel contenant des propos antisémites est nécessairement constitutif d'une faute grave.



# Surfer sur son lieu de travail, une activité à haut risque

LE MONDE | 02.11.2009 à 15h16 • Mis à jour le 02.11.2009 à 17h55 | Par Béatrice Catanese

**"Il m'arrive de passer jusqu'à une heure par jour sur Facebook au bureau." Marina, 30 ans, salariée d'une entreprise de plus de 100 personnes, ne fait pas figure d'exception. De plus en plus de Français s'accordent des pauses Web entre deux dossiers : un petit tour sur sa messagerie, un achat sur Vente privée, une partie de Questions pour un champion... Si pour certains, ces diversions ne sont pas plus méchantes qu'une longue pause-café, pour d'autres, elles conduisent à un usage abusif.**

Aucune disposition ne régit l'usage d'Internet dans le code du travail. "Dans l'idéal, certaines grandes sociétés adoptent une charte Internet qui définit les règles d'utilisation, explique Eric Rocheblave, avocat spécialiste en droit social. Mais bien souvent, les entreprises surveillent d'abord et régularisent ensuite."

Perte de productivité, risques de virus et de divulgation de données confidentielles, pour toutes ces raisons, certains employeurs ont choisi de contrôler les activités en ligne de leurs salariés. Selon une récente enquête de la revue Smart Business Strategies, 4 entreprises belges sur 10 (panel de 250 entreprises) bloquent l'accès à Facebook. En France, l'employeur peut également installer des logiciels de filtrage et surveiller les moindres écarts de souris de ses salariés. Comme le souligne Jean-Emmanuel Ray, professeur de droit à l'université Paris-I dans la revue Droit social, "l'employé deviendrait technophobe s'il savait tout ce qu'on peut trouver dans son dossier électronique : courriels envoyés et reçus, volume et nature des dossiers joints, connexions à l'intranet et à Internet, pages lues, imprimées..."

Pour être dans son droit, l'employeur a cependant l'obligation d'avertir au préalable l'employé et le comité d'entreprise de la mise en place de contrôles. Et il lui faut l'autorisation d'un juge pour ouvrir les dossiers et messages estampillés "personnel". Sans quoi il devient fautif.

En 2001, Nikon avait licencié pour faute grave un salarié après avoir constaté, en ouvrant un message personnel, qu'il utilisait Internet à des fins privées. La Cour de cassation a donné tort à la société en concluant que "le salarié a droit, même au temps et lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée ; que celle-ci implique en particulier le secret des correspondances".

Pour tenter de trouver le bon équilibre entre contrôles légitimes de l'entreprise et respect de la vie privée des employés, la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) a émis des recommandations en 2004 dans son rapport "La cybersurveillance sur les lieux de travail". Selon elle, l'usage de la messagerie et d'Internet à des fins non professionnelles doit être toléré, sans dépasser les limites du "raisonnable". Reste à savoir comment évaluer concrètement le "raisonnable".

En mars, la Cour de cassation a tranché en autorisant le licenciement pour faute grave d'un chef de dépôt qui avait surfé plus de 40 heures en un mois à des fins personnelles. "Il ne faut cependant pas

**généraliser** cette sanction, souligne Eric Rocheblave. L'utilisation est évaluée en fonction du poste occupé par l'employé. Par exemple, un employé de bureau, qui dispose en permanence d'un ordinateur, ne serait peut-être pas condamné pour 40 heures."

La condamnation dépend également du contenu des messages envoyés ou des pages consultées. Ainsi, le téléchargement de photos à caractère pédophile est non seulement répréhensible, mais peut aussi **engager** la responsabilité pénale de l'employeur. La solution idéale reste la création d'une charte Internet, établie par la direction des ressources humaines de l'entreprise en collaboration avec le service informatique. Actuellement, moins de 50 % des entreprises françaises disposent de ce type de charte.