

Internet: porno au boulot

AVIS D'EXPERT

MARIANNE FAVRE
MOREILLON
DIRECTRICE
DROIT ACTIF



CONTRÔLE

Consulter des sites obscènes durant le travail peut entraîner un licenciement. L'entreprise devrait établir un règlement concernant l'utilisation et la surveillance d'internet.

Douze pour-cent des sites internet en activité seraient des sites pornographiques. Chaque seconde, au moins 28 000 personnes sur la planète se connecteraient sur un site pornographique. Cette banalisation n'épargne pas le monde du travail. A l'heure actuelle, certaines entreprises menacent de licencier leurs collaborateurs qui visionneraient ou transmettraient des images pornos via leur poste de travail. Et cela indépendamment du fait que ces images tombent ou non sous le coup du droit pénal.

CONDITIONS DE LA SURVEILLANCE L'employeur qui souhaite interdire l'accès aux sites pornos est contraint d'exercer une surveillance de l'activité de ses employés sur

internet. Or, plusieurs intérêts sont en présence. D'une part, l'employeur doit s'assurer que ses employés ne dilapident pas leur temps de travail sur des sites licencieux où pullulent des virus informatiques. D'autre part, la liste des sites consultés par un employé recèle des données personnelles ou sensibles. Elle en dit long sur les préférences sexuelles, politiques ou commerciales de l'internaute. La loi fédérale sur la protection des données pose ainsi des conditions strictes à la surveillance. Celle-ci doit non seulement respecter la personnalité du travailleur et le principe de la proportionnalité, mais elle doit encore être précédée d'une information écrite aux employés.

RÈGLEMENT INTERNET Chaque entreprise devrait établir un règlement concernant l'utilisation et la surveillance d'internet et le remettre à tous ses employés. A défaut, vérifier si ses employés sont des habitués des sites coquins est illégal. Le règlement doit mentionner les éléments suivants: étendue de l'utilisation privée d'internet autorisée ou interdiction totale d'une telle utilisation, procédure de surveillance et sanctions.

PROCÉDURE DE SURVEILLANCE La procédure commence par une surveillance non nominative. L'employeur peut procéder à une analyse statisti-



CONDITIONS Si elle demeure occasionnelle, la fréquentation de sites pornos durant le travail ne justifie pas un licenciement immédiat sans avertissement préalable.

que qui montre quels sites sont consultés et à quelle fréquence. Il peut aussi attribuer un pseudonyme à chaque collaborateur qui fait l'objet de contrôles ponctuels. Cette première phase permet de repérer une consommation de porno au sein de l'entreprise, sans violer la vie privée des employés. Par la

suite, en cas d'abus seulement, il sera procédé à l'identification de l'employé fautif. Dans ce cas, une surveillance nominative peut être mise en place à l'encontre du collaborateur soupçonné d'apprécier les images un peu trop suggestives.

CE QUE RISQUENT L'EMPLOYÉ ET L'EMPLOYEUR Dans

la mesure où elle demeure occasionnelle, la fréquentation de sites pornographiques durant les heures de travail ne justifie pas un licenciement immédiat sans avertissement préalable. Le règlement internet doit cependant prévoir des sanctions. La possibilité d'un licenciement avec effet immédiat doit même

être mentionnée, pour des cas graves ou de récidive. On songe au cas d'un employé licencié avec effet immédiat parce qu'il persistait à consulter des sites pornographiques sur ses heures de travail. Le licenciement se justifiait parce que l'employé déjà averti avait distrait une cinquantaine de ses heures de travail, sur une période d'un mois, pour s'adonner à sa passion du porno.

Devoir se séparer abruptement d'un collaborateur n'est cependant pas le seul risque que court l'employeur confronté au problème du porno sur la Toile. S'il ne respecte pas les règles régissant la surveillance, cela peut être considéré comme une atteinte à la personnalité de l'employé et faire l'objet d'une action en justice. En outre, en cas de surveillance non autorisée, l'employeur ne pourra prendre aucune sanction à l'encontre de l'employé qui aurait consulté des sites pornographiques sur son poste de travail. Seuls les cas pénaux sont réservés.

Au vu de la complexité de la procédure, il est conseillé à l'employeur qui souhaite élaborer un règlement d'utilisation et de surveillance d'internet de s'adresser à un spécialiste. ■

Prochaine chronique, le 3 juillet: «Harcèlement sexuel»

www.droitactif.ch

Rencontre publique sur le thème du plaisir d'entreprendre

RENENS

L'Institut suisse de brainworking présentera son livre *Le goût de l'hospitalité* le 12 juin en présence d'intervenants de choix. Une opportunité de faire connaître sa démarche originale.

Valoriser l'entreprise en tirant le meilleur enseignement du parcours des entrepreneurs: tel est le pari de l'Institut suisse de brainworking (ISB), fondé début 2006. Dirigée par François Keller, cette institution, pour qui l'art et la science du récit tiennent un rôle essentiel, aborde «l'entreprise dans sa fable, pour relever et valoriser ce qui est constitutif de son

message à travers la vente de ses produits et de ses services, comme à travers son mode d'organisation.

«Nous entrons dans une ère nouvelle, où nos activités productives doivent se rendre efficaces en évitant le gaspillage des ressources. L'échange narratif est une ressource de terrain, simple et efficace, qui permet de travailler la restitution de ce qui se fait à chaque niveau de responsabilité. Cette approche de l'entreprise comme structure narrative permet aussi de dégager et d'éduquer ce qui est constitutif de son étoffe, de son intégrité et de sa valeur. Si, en Suisse, 95% des PME sont nées d'un tissu familial, l'histoire de la famille constitue un capital en regard de la manière de gérer une

entreprise», relève François Keller.

Pour concrétiser sa démarche, l'Institut conçoit notamment des produits éditoriaux soit pour son propre compte, soit pour le compte de tiers. C'est ainsi que l'ISB a sorti dernièrement un premier ouvrage d'entretiens, *Le goût de l'hospitalité*. Dans ce livre, François Keller a donné la parole à 25 personnalités romandes, leur demandant un récit sur l'hospitalité en rapport avec leur engagement professionnel. On y trouve notamment des contributions de l'ex-conseillère fédérale Ruth Dreifuss, du grand chef Philippe Rochat ou de l'écrivain Georges Haldas. «Cet ouvrage a été produit avec le concours de jeunes chômeurs, de per-

sonnes en programme d'insertion et en formation. Chacun a ainsi acquis de l'expérience qui lui a permis d'explorer et de valoriser ses talents et de se sentir utile. Travailler la matière des récits est aussi une excellente source d'inspiration pour penser et mettre en œuvre un nouveau projet ou pour trouver la force permettant d'acquiescer un premier emploi.»

Ce livre sera présenté jeudi prochain dès midi à la Salle de spectacles de Renens. Ouverte à un large public, cette rencontre permettra d'entendre des personnalités ayant pris part à cette aventure éditoriale, comme Philippe Rochat et Jean-Philippe Rapp, ainsi que la syndique de Renens Marianne Huguenin,

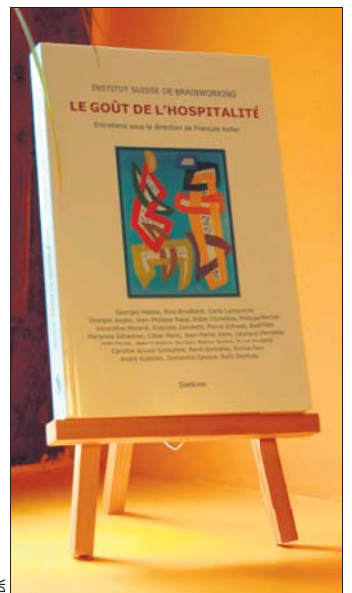
l'avocate-conseil Chantal Balet ou encore Sylvie Villa, responsable du domaine des sciences de l'ingénierie à la HES-SO. «Cette manifestation est aussi une opportunité de faire connaître des idées, des réflexions et des propositions nouvelles en matière de production, d'enseignement et de qualification», conclut François Keller.

J.-F. K.

Le goût de l'hospitalité, entretiens sous la direction de François Keller, Ed. Slatkine.

La présentation publique du livre aura lieu le jeudi 12 juin à 12 h à la Salle de spectacles de Renens, rue de Lausanne 37. Entrée libre, réservation au n° 022 344 03 43.

www.brainworking.ch



Un recueil de 25 entretiens avec des personnalités romandes.

A chaque situation,
sa solution!

NEWS ANNONCES LOISIRS SHOPPING

Emploi

Recherche:

Responsable en ressources humaines, organisé et proactif aimant le contact. Possibilité d'aménagement du temps de travail à 60%.



edicom.ch

Tout trouver du premier clic