

JSSI 2016 - "Retour vers le futur : bienvenue en 1984 ? »

8 mars 2016 - MAS

De la cyber-surveillance du salarié à la cyber-protection de l'employeur :

15 ans d'évolution de jurisprudence... et maintenant ?

François Coupez

Avocat à la Cour, Associé



Droit des nouvelles technologies, de l'informatique et de la communication

Chargé d'enseignement à l'Université de Paris II Panthéon-Assas, au CELSA et au Pôle Universitaire Léonard de Vinci

ATIPI
0110000101101110011100110111011101100101011100100011010000110010
AVOCAT



T Technologies
I Informations
P Propriété
I Intellectuelle
C Communication



Assiste et conseille les entreprises sur les problématiques juridiques en droit des nouvelles technologies et propriété intellectuelle

Marques, Brevets, Dessins & Modèles, Nom de domaine et droit d'auteur, Innovation et transformation numérique, Sécurité des SI, Données personnelles, Contrats informatiques, Dématérialisation, E-commerce, Evaluation, gestion et protection du patrimoine informationnel, etc.



Analyse juridique rigoureuse

Certificat de spécialisation en droit des nouvelles technologies, de l'informatique et de la communication



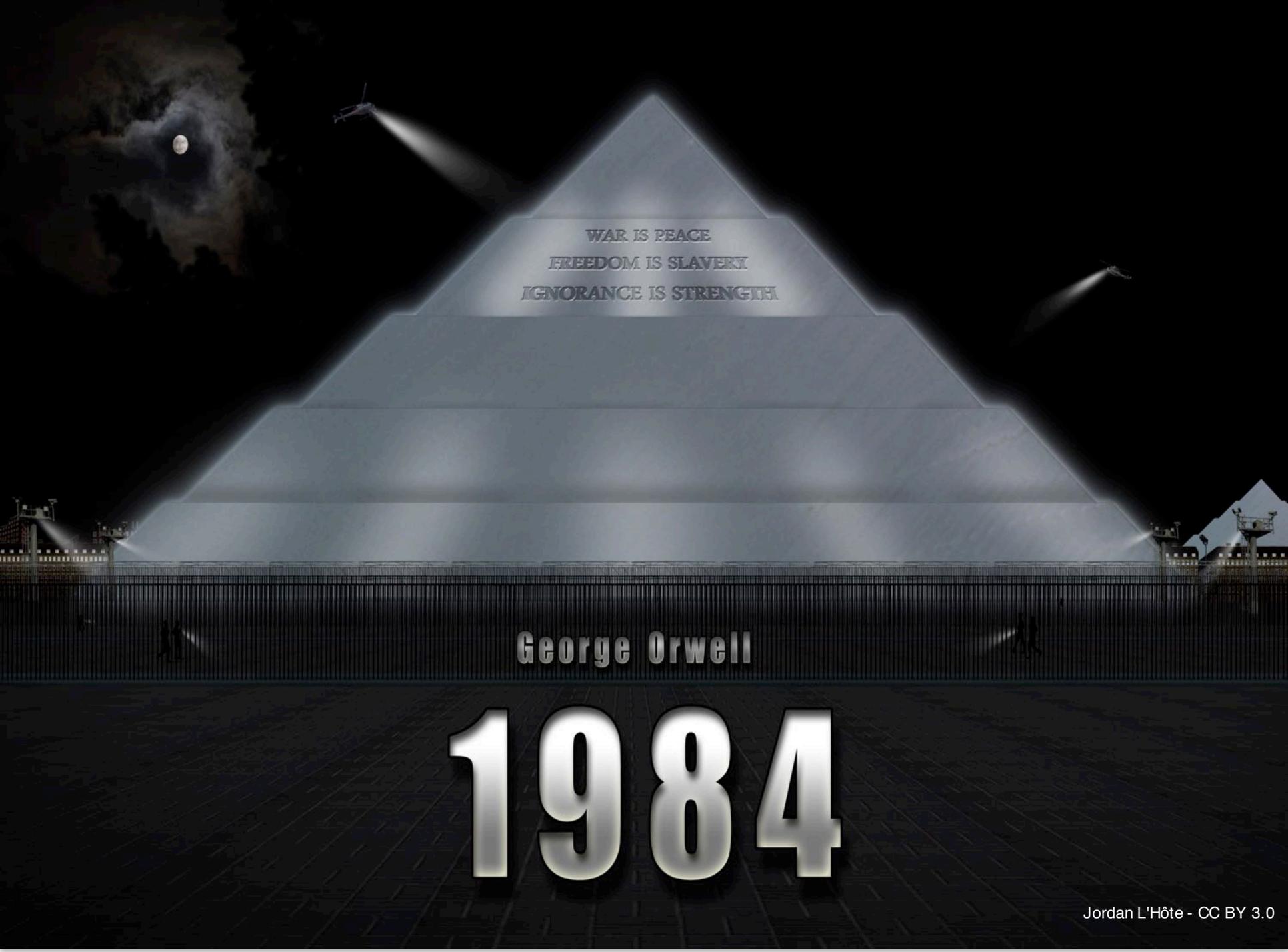
Compréhension du fonctionnement technique



Orientation business

- ✓ Anticiper les problématiques juridiques pour mieux les gérer
- ✓ Proposer des solutions juridiques innovantes prenant en compte l'ensemble des impératifs





WAR IS PEACE
FREEDOM IS SLAVERY
IGNORANCE IS STRENGTH

George Orwell

1984



De la cyber-surveillance du salarié à la cyber-protection de l'employeur : Et maintenant ?

1984 partout ? Cela reste à voir, mais en attendant...



« Nous sommes en 2016 après Jésus-Christ. Toute la France semble soumise à des règles en matière de cybersurveillance... Toute ? Non! Des villages peuplés d'irréductibles Gaulois y résistent encore et toujours. Et la vie n'est pas toujours facile dans l'entreprise pour les garnisons des camps retranchés de SSIorum, Auditum, Risquum ou encore HumanusRessourcoum... »



Avertissement légal

- **Attention aux personnes juridico-sensibles** ou souffrant d'un stress aigüe du Droit, **plusieurs décisions de justice seront abordées ici**
- Elles seront signalées par le symbole suivant : 
- Aucun Code du travail n'a été martyrisé pendant l'élaboration de cette présentation

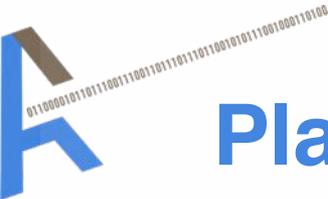




Attention !

- **La vie de l'entreprise n'est pas un long fleuve tranquille**
- **L'employeur fait face, en matière de cybersécurité, à des injonctions réglementaires contradictoires**
- **Juridiquement, les hypothèses de mise en cause de sa responsabilité deviennent exponentielles...**

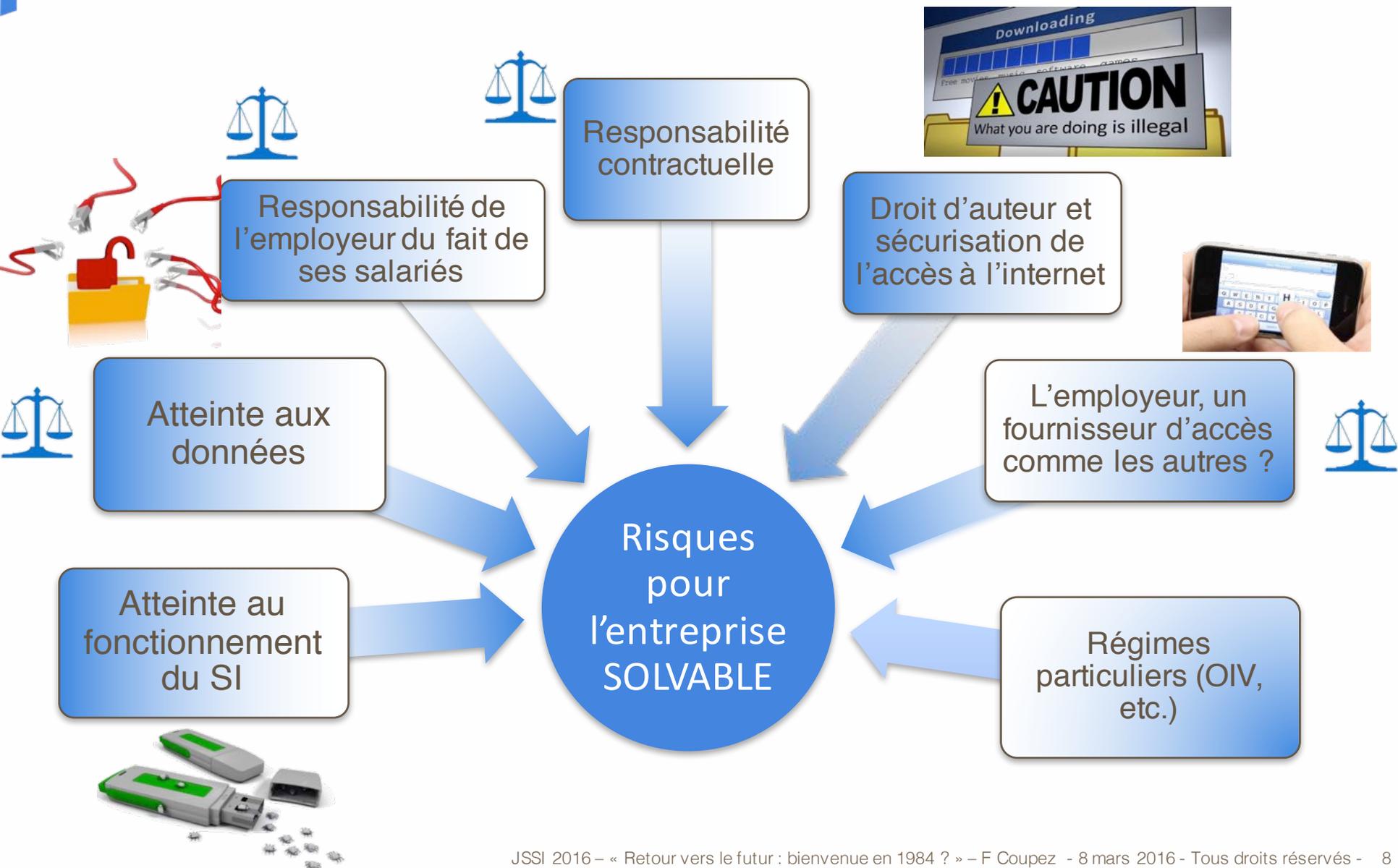




Plan

- I. Comment en est-on arrivé là ?
- II. La (lente mais décisive) évolution de la jurisprudence
- III. Et le SysAdmin ?
- IV. Et sur les réseaux sociaux ?
- V. Et demain ?

Les règles qui imposent la sécurisation du SI



Vers une quadruple peine pour l'entreprise en cas de piratage...

1

Toutes les conséquences négatives « classiques » liées au piratage (pertes, efforts de remédiation, indisponibilité, effets d'image, procès, voire actions de groupe, etc.)

2

En cas de données personnelles accédées, risque CNIL de constatation d'un défaut de sécurité (à terme, **notification obligatoire**)



3

Si un défaut de sécurité a permis le piratage, diminution des dommages intérêts en conséquence



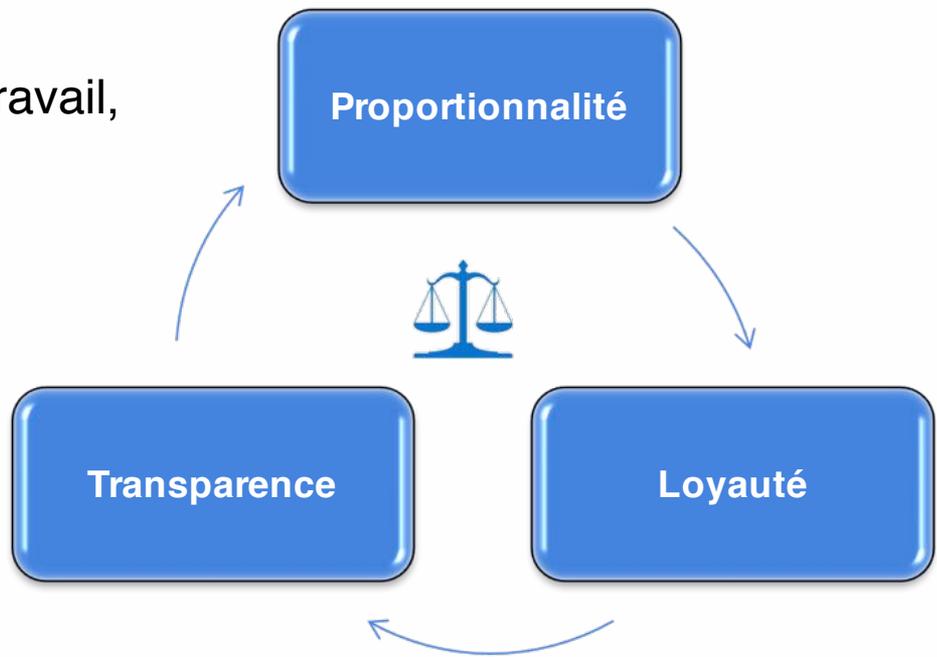
4

Et risques de sanctions diverses (pénales ? A terme surtout 4% CA mondial + actions de groupe)



Afin d'y répondre, une cybersurveillance nécessaire, pour

- **Assurer sécurité de son SI** (d'où PSSI, dispositions du règlement intérieur, etc.)
- **Contrôler** l'utilisation de son SI et / ou l'activité de son salarié 
- Il doit respecter des **limites** (Code du travail, loi 1978)





L'employeur se cyberprotège, mais en respectant les droits de chacun

- ✓ **L'employeur se doit d'assurer la sécurité de son SI et de rédiger les règles permettant les contrôles nécessaires** (selon ANSSI, CNIL, HADOPI, etc.)
- ✓ **Un formalisme à respecter :**
 - ✓ **Préalable**
 - ✓ **Essentiel**
 - ✓ **Et double** (CNIL et droit du travail)
- ✓ **Un contrôle général, statistique et anonyme** est possible
- ✓ **Ponctuellement**, un contrôle plus précis est possible (**nominatif**), seulement s'il est **justifié**





De l'importance de la preuve

Si l'employeur veut investiguer (lors d'un incident de sécurité) et s'il souhaite prendre les mesures de sanction qui s'imposent :

- Il faut une preuve obtenue licitement, d'où l'importance d'une **charte d'utilisation bien rédigée et annexée au règlement intérieur**

Une preuve obtenue ainsi :

- Permet d'arguer un licenciement pour faute devant le juge
- Sous réserve que les conditions de son obtention ou de sa conservation ne puissent être discutées
- Et sous réserve de **l'imputabilité au salarié !**
- **Mais attention au niveau de preuve exigée par les tribunaux**





Rappel : si le cadre n'est pas respecté...

La preuve obtenue est illicite

Prud'hommes

Tribunaux

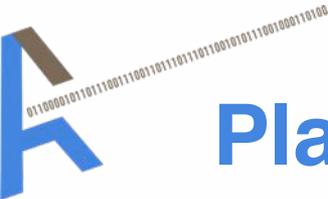
Correctionnelle

Preuve refusée,
perte du procès



Preuve admise,
mais...

Risque de procès en retour
avec peine plus importante



Plan

- I. Comment en est-on arrivé là ?
- II. La (lente mais décisive) évolution de la jurisprudence
- III. Et le SysAdmin ?
- IV. Et sur les réseaux sociaux ?
- V. Et demain ?



15 ans de construction jurisprudentielle (C. cass.) en deux slides... 1/2



Inviolabilité absolue des messages privés
2001



2009

Les messages privés ne sont plus (toujours) inviolables



2005 / 2006

Présomption de professionnalité pour les documents



2013/2014

Contamination de l'outil professionnel / connexion au SI pro



BYOD



15 ans de construction jurisprudentielle (C. cass.) en deux slides... 2/2



- L'usage professionnel par destination
 - ✓ Clé USB (2013)
 - ✓ SMS via téléphone professionnel (2014-15)



- Un secret de la correspondance respecté *a priori*
 - ✓ La présomption par le mot clé (2005 et s.)... mais pas n'importe lequel !



- ✓ La présomption par l'origine (2016)



- Un arbitrage savant mais juste ?

Abus ? Pas abus ? Des exemples pratiques parfois peu lisibles...



156 messages personnels / 2 mois alors qu'interdiction stricte d'usage personnel ;



22 heures de connexion / 1 mois à des sites privés ;



Près de **10 000 connexions** sur des sites privés ;



Transfert sur l'ordinateur professionnel **de films et de musiques téléchargés illégalement.**



1h de consultation / semaine de sites privés pour 30h / semaine de travail ;



Une seule consultation à un site pornographique ;



Stockage sur l'ordi pro. de **22 images pornographiques** et d'une image zoophile et 3 vidéos porno et 1 zoophile



Admission à son équipe un **mélange de vidéos sexuelles et pornographiques.**

Cas d'espèce ?

Même sans préjudice pour l'entreprise, il peut y avoir utilisation abusive



Des règles opposables à tous, mais...

- Quid de la conformité avec les autres documents internes ?
- Quid des prestataires ? 
- **Et si l'employeur s'impose des règles plus strictes que la jurisprudence réelle... ou future ?**

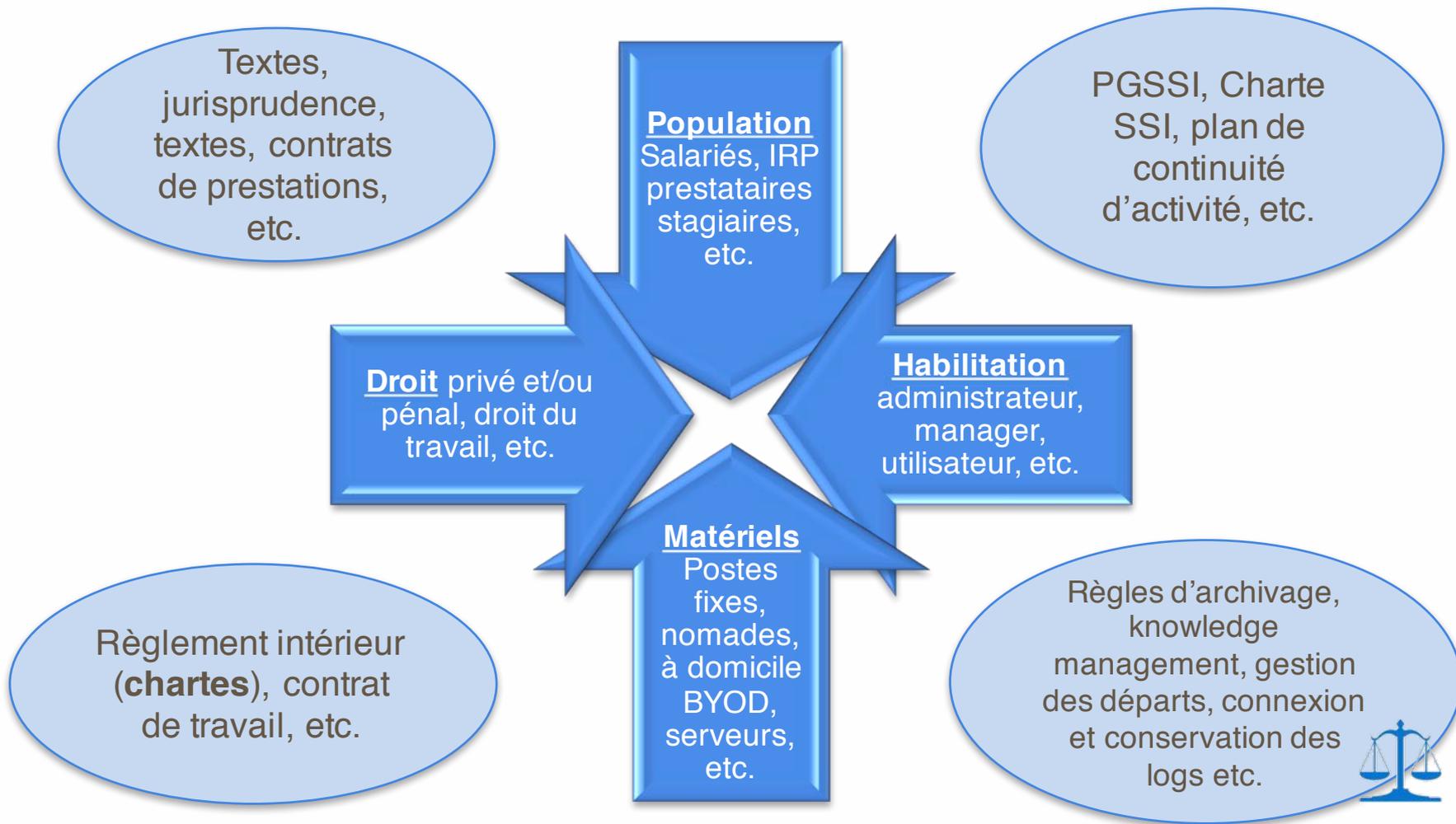


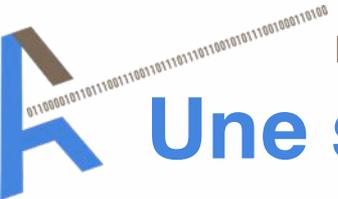
Les chartes ne sont pas des documents à rédiger... ni à appliquer à la légère pour l'employeur !





Une étroite coordination nécessaire avec 2-3 documents internes...





Une sanction effective... ou pas !

- Un type de comportement connu, **mais l'employeur n'avait rien fait avant ?**

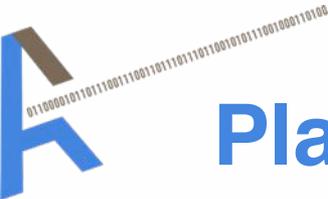


- Un oubli de retrait d'une autorisation **pensée comme temporaire ?**



- Une réaction immédiate par **mél ?**





Plan

- I. Comment en est-on arrivé là ?
- II. La (lente mais décisive) évolution de la jurisprudence
- III. Et le SysAdmin ?
- IV. Et sur les réseaux sociaux ?
- V. Et demain ?

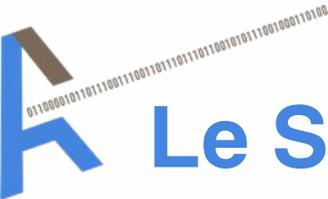
Le SysAdmin, un salarié ayant des pouvoirs ?

- Des salariés aux **pouvoirs étendus**
- Un rôle fort de protection du réseau de l'entreprise
- Une responsabilité juridique en pratique **liée à la confiance et aux pouvoirs qui leur sont accordés... sanctions aggravées**



« ***With great power comes great responsibility*** »

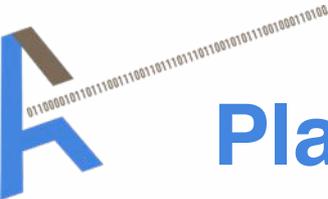




Le SysAdmin est (aussi) un salarié comme un autre

- ... Qui peut être accusé faussement, en vue d'un licenciement...
- ... par un salarié...
- ... d'atteinte au secret des correspondances ou encore de piratage ! 





Plan

- I. Comment en est-on arrivé là ?
- II. La (lente mais décisive) évolution de la jurisprudence
- III. Et le SysAdmin ?
- IV. Et sur les réseaux sociaux ?
- V. Et demain ?



Rappel des règles hors les murs de l'entreprise

Fait commis dans la vie personnelle du salarié

Licenciement pour motif personnel

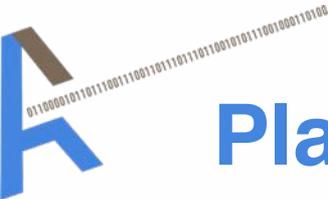
Licenciement disciplinaire

Cause réelle et sérieuse = Trouble caractérisé au sein de l'entreprise

Faute professionnelle (violation de l'obligation de loyauté ou de confidentialité, faits se rattachant à la vie professionnelle)



Harcèlement en dehors du temps de travail : faits relevant de la vie professionnelle



Plan

- I. Comment en est-on arrivé là ?
- II. La (lente mais décisive) évolution de la jurisprudence
- III. Et le SysAdmin ?
- IV. Et sur les réseaux sociaux ?
- V. Et demain ?



Les solutions : optimiser les outils de la protection juridique... devenus indispensables

- ❑ **Une veille à organiser...** qui doit rester **critique** !
- ❑ **PSSI, ses directives** d'application et ses procédures écrites
- ❑ **Des Chartes** d'utilisation des moyens du SI et d'administrateurs à jour et à la **rédaction très réfléchie**
- ❑ **Politique d'usage du BYOD** d'une part et des **réseaux sociaux** de l'autre
- ❑ Une **conformité, notamment** CNIL, à prévoir et à anticiper
- ❑ Des **clauses contractuelles** à **rédiger, imposer, négocier** vis-à-vis des sous-traitants... et des partenaires... **et des audits à effectuer** !
- ❑ **Attention au shadow BYOD !**



Un **SMDSI** à prévoir !



Epilogue : et après le BYOD ?

✓ **Avoir deux téléphones (pro/perso) se conçoit. Mais imagine-t-on avoir...**

✓ *Deux paires de lunettes ?*

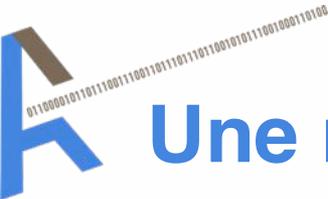
✓ *Deux montres ?*



✓ **Si oui, quel est l'intérêt d'un « traqueur d'activité » que l'on n'utiliserait... que chez soi ou sur le chemin du travail ?**

✓ **Informatique vestimentaire... Une interconnexion inévitable au SI de l'entreprise ? Meet the BYOCL !**





Une réalité en entreprise... dès aujourd'hui!

« L'informatique vestimentaire » sur le lieu de travail en 2015

Carried out by
IPSWITCH
www.ipswitch.com

Les entreprises européennes sont-elles prêtes pour « l'informatique vestimentaire »?



Des entreprises souhaitent introduire « l'informatique vestimentaire » en 2015

UK 25% FR 34% DE 33%

36%



Attendent un afflux d'employés possédant de « l'informatique vestimentaire » en 2015

UK 33% FR 36% DE 41%



N'ont pas de politique de gestion d'impact pour « l'informatique vestimentaire » sur le lieu de travail

UK 73% FR 80% DE 77%



Avez-vous des questions ?



Merci de votre attention !

François COUPEZ

Avocat à la Cour, Associé



Droit des nouvelles technologies,
de l'informatique et de la
communication

f.coupez@atipic-avocat.com

31, boulevard Malesherbes, 75008 Paris
01 80 48 11 25

 @f_coupez

Certaines images sur cette présentation sont la propriété d'Amblin Entertainment ainsi que de la société Fotolia ou de ses fournisseurs et ayants droits : © mipan, @ alphaspirt, © milosluz, © Brad Pict, © Nejrón Photo, © Spectral-Design, © Cello Armstrong, © Beboy, © nerthuz, © Tommaso Lizzul, © Aldo Gragnaniello, © Kurhan, © vargabandi, © july97, © Jezper, © Africa Studio, © Thomas R., © Atlantis

ATiPiC

0110000101101110011100110111011101100101011100100011010000110010

AVOCAT



A
Technologies
Informations
Propriété
Intellectuelle
Communication