

Vos employés et les NTI : enjeux juridiques et saine gestion de l'entreprise

Rendez-vous Technologique montérégien 2001

Mardi, le 24 avril 2001, Longueuil

Conférencier : Me Frédéric Letendre
Avocat et agents de marques de commerce

Qu'est-ce que les NTI ?

« Technologies de l'information qui se caractérisent par les développements récents dans les domaines des télécommunications (notamment les réseaux) et du multimédia, ainsi que par la convivialité accrue des produits et services qui en sont issus et qui sont destinés à un large public de non-spécialistes. »

Ex. Internet, courriel, multimédia, télécom

Source : <http://www.granddictionnaire.com>

Exemples d'avantages reliés à l'utilisation des NTI par les employés:

- accessibilité rapide à une foule d'information dont de nombreuses bases de données;
- efficacité des communications et réduction de leurs coûts;
- augmentation de la productivité et de la créativité;
- possibilité de trouver et d'implanter relativement facilement des solutions technologiques

Exemples de désavantages reliés à l'utilisation des NTI par les employés:

- Importation de virus;
- baisse de productivité des employés notamment par le téléchargement de logiciels sans lien avec l'emploi;
- harcèlement notamment par la visite de sites pornographiques et/ou illégaux;
- création d'éléments de propriété intellectuelle à votre insu;
- diffusion de renseignements personnels et/ou confidentiels, de propos diffamatoires ou discriminatoires, propagandes haineuses.

La confidentialité dans le Code civil

Article 2088 Code civil du Québec :

« Le salarié, outre qu'il est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail.

Ces obligations survivent pendant un délai raisonnable après cessation du contrat, et suivent en tout temps lorsque l'information réfère à la réputation et à la vie privée d'autrui. »

La concurrence dans le Code civil

Article 2089 Code civil du Québec :

«Les parties peuvent, par écrit et en termes exprès, stipuler que, même après la fin du contrat, le salarié ne pourra faire concurrence à l'employeur ni participer à quelque titre que ce soit à une entreprise qui lui ferait concurrence.

Toutefois, cette stipulation doit être limitée, quant au temps, au lieu et au genre de travail, à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'employeur. Il incombe à l'employeur de prouver que cette stipulation est valide. »

La cession de la propriété intellectuelle

- la Loi sur le droit d'auteur octroie la titularité du droit d'auteur à l'employeur;
- d'autres lois (ex. brevet) exigent la signature de l'employé-cédant;
- la Loi sur le droit d'auteur prévoit spécifiquement que le droit moral n'est monnayable mais que l'auteur ne peut y renoncer que par écrit.

L'employeur est responsable des fautes de ses employés dans l'exécution de leurs fonctions

- Article 1463 du Code civil du Québec :
« Le commettant est tenu de réparer le préjudice causé par la faute de ses préposés dans l'exécution de leurs fonctions; il conserve, néanmoins, ses recours contre eux. »
- Ainsi, tout dommage créé à un tiers par un employé à la suite d'une utilisation fautive des NTI peut engendrer la responsabilité de l'employeur.

L'employeur doit-il donc surveiller l'utilisation des NTI de ses employés?

Deux conceptions s'opposent :

- le droit fondamental à la vie privée de l'employé;
- le droit de direction de l'employeur et son droit de propriété sur les équipements technologiques.

Une solution s'impose :

- L'élaboration de politiques claires.

Expectative de vie privée des employés

- équilibre entre les deux conceptions selon la théorie de la personne raisonnable dans le contexte;
- est-ce qu'un employé peut s'attendre à ce que sa vie privée soit respectée? Oui, mais dans la mesure où cette liberté n'est pas contraire à aux exigences de son poste et des intérêts de l'employeur;
- « la liberté de l'un fini où celle de l'autre commence. »

Droit de gestion de l'employeur

• Certains jugements établissent des conditions qui justifient un accès par l'employeur aux connexions Internet et au courriel des employés sans leur consentement expresse dont :

- La présence de doute:
 - Vol de temps
 - Actes illégaux, etc.

Attention! L'employé a droit à des conditions de travail justes et raisonnables

Pourquoi une politique d'entreprise d'utilisation des NTI ?

- responsabiliser et sensibiliser les employés;
- avoir des titres de propriété intellectuelle clairs;
- diminuer l'expectative de vie privée des employés;
- clarifier les relations entre employeur et employés et ainsi simplifier la gestion;
- faciliter le financement de l'entreprise.

Contenu d'une telle politique

- Présentez les différents enjeux de l'utilisation du courriel et de l'Internet (Quelles sont les raisons de l'adoption d'une telle politique ?);
- Interdiction formelle d'utiliser les équipements informatiques pour des usages illégaux ou tout autre usage ne convenant pas à l'employeur (ex. visite de sites pornographiques).

Contenu d'une telle politique (suite)

- Malgré le Code civil, il est fortement recommandé d'y inclure des clauses de confidentialité et de non-concurrence faites sur mesure pour l'employeur et l'employé (durée, territoire, limitation...);
- En matière de propriété intellectuelle, afin d'éviter tout problème de chaîne de titre, incluez une clause de cession de propriété intellectuelle ainsi que de renonciation au droit moral;

Contenu d'une telle politique (suite)

- Prévoir l'usage du courriel et de l'Internet à des fins personnelles (ex. hors des heures de travail, aucune retransmission de fichiers extérieurs – virus...).

Application de la politique

- Formez et sensibiliser les employés (réunions, séances de travail...);
- Diffusez la politique (babillard, cahier de l'employé...);
- Faites signer la politique (si possible);
- Appliquez la politique de façon constante et diligente;
- Avertissez les employés de la vérification des courriels et des connections Internet par l'entreprise;

Application de la politique (suite)

- indiquez que les outils informatiques appartiennent à l'entreprise et qu'ils sont mis à la disposition des employés pour les fins de leur travail;
- Annoncez la prise de position de l'entreprise relativement à l'utilisation des outils informatiques à des fins personnelles (interdiction formelle ou tolérance durant les heures de travail, en dehors des heures de travail);
- Énoncez les modalités de sanctions.

Conférencier :

**Me Frédéric Letendre,
avocat et agents de marques de commerce
LAFORTUNE CADIEUX, s.e.n.c.r.l.**

Téléphone : (514)287-7171

Télécopieur : (514)287-7588

Courriel : f.letendre@lafortunecadieux.com