

1- A QUOI SERT UNE CHARTE INFORMATIQUE

Une charte informatique est au carrefour du droit social, du droit des nouvelles technologies et du droit des données personnelles. Son établissement et sa pertinence requièrent des compétences juridiques, managériales, rédactionnelles et informatiques.

Si la plupart des entreprises disposent d'une charte informatique, parfois récemment mise à jour, il n'est pas aisé d'identifier tous les sujets à y aborder et les précautions rédactionnelles à prendre pour opposer aux salariés à la fois leurs droits mais également leurs obligations en matière d'usage du système d'information.

Une charte informatique complète, pertinente et bien rédigée protégera l'employeur à plusieurs titres :

- En matière de constitution et fourniture de preuves dans un éventuel contentieux ;
- En matière de formation et d'information aux salariés (sur le fondement du Code du travail mais également du RGPD) ;
- En matière de sécurité informatique, en incluant des consignes adaptées à l'évolution des technologies mais également aux outils en place dans son entreprise.

Une charte informatique complète et mise à jour constitue donc un instrument incontournable à piloter et à annexer au règlement intérieur de votre société/association.

2- VOTRE CHARTE INFORMATIQUE VOUS PROTEGE-T-ELLE VRAIMENT ?

Mais alors, qu'écrire dans cette charte informatique ? Quels sujets traiter ? Jusqu'où peut-on aller ?

La charte informatique, pour être efficace, doit avant tout correspondre aux pratiques de votre entreprise. En d'autres termes, récupérer un modèle *via* un *benchmark* implique *a minima* d'en personnaliser le contenu.

Les sujets à y aborder sont nombreux et dépendent pour certains de la singularité des outils métiers ou logiciels mis à disposition des salariés, de l'existence de télétravail, de l'utilisation d'une messagerie instantanée ou de simples courriels...

Les règles énoncées dans la charte informatique couvriront donc des thèmes variés comme ceux qui suivent :

- Les bonnes pratiques sur Internet ;
- Les usages professionnels et personnels des ressources ;
- Les pratiques à proscrire en matière de sécurité informatique ;

- Les règles à suivre en matière de traitement de données personnelles sensibles de tiers ou de collègues ;
- Les règles d'administration du système d'information ;
- Les traitements réalisés concernant les salariés en matière informatique (ex : journalisation des incidents, des connexions, éventuels contrôles permanents ou réguliers...);
- Les conditions d'accès à tout nouveau logiciel ou serveur ;
- Les règles applicables aux contacts professionnels entre collègues, aux coordonnées des fournisseurs ou clients ;
- La durée de conservation de certaines données ;
- L'attitude à adopter en cas d'incident informatique ou de violation de données personnelles...

3- IL EST TEMPS DE REDIGER OU DE METTRE A JOUR VOTRE CHARTE INFORMATIQUE !

Il est courant que lors de nos interventions auprès de notre clientèle, nous nous apercevions que la charte informatique est soit obsolète, soit incomplète.

Notre constat est généralement le suivant : **la rédaction d'une charte informatique n'est pas l'apanage exclusif du service RH ou du service informatique.** Parfois, l'un des deux services s'est emparé seul du sujet, donnant un angle soit juridique soit informatique à ce document, mais rarement les deux à la fois.

Grâce à la complétude des compétences de nos équipes, notre cabinet est en mesure de vous accompagner dans la mise en place, la réécriture ou l'amélioration de votre charte informatique.

Pour cela, contactez votre interlocuteur habituel par mail ou évoquez avec lui/elle ce sujet lors de votre prochain entretien téléphonique.

N'hésitez pas à convier votre DSI ou RSSI à cet entretien.

ET LA CHARTE TELETRAVAIL...

A l'heure où le télétravail se développe et ne devient plus simplement un mode d'organisation du travail lié à la crise sanitaire du covid-19, **la rédaction d'une charte informatique semble le moyen le plus simple de fixer les règles du jeu du télétravail régulier et/ou occasionnel au sein de l'entreprise.**

Ce document qui peut venir en complément ou en parallèle de la charte informatique permet, en effet, de réglementer le recours au télétravail en précisant notamment (article L 1222-9 du Code du travail) :

- 1° Les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- 2° Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- 3° Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- 4° La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;

Là encore, nous sommes à votre disposition pour évoquer la pertinence d'un tel document au sein de votre structure et pour, le cas échéant, vous accompagner dans sa rédaction.