

# Le règlement intérieur peut-il prévoir des règles d'utilisation des outils numériques professionnels ?

## Réponse courte

Le règlement intérieur peut prévoir des règles d'utilisation des outils numériques professionnels. L'employeur est autorisé à encadrer l'usage de ces outils, à condition de respecter les **droits fondamentaux** des salariés, notamment le respect de la **vie privée** et le **secret des correspondances**.

Les restrictions ou contrôles doivent être **justifiés, proportionnés** et portés à la connaissance des salariés, après **consultation de la délégation du personnel** (article [L.414-3](#)). Si des mesures de surveillance sont envisagées, l'article [L.261-1](#) s'applique.

## Définition

Le règlement intérieur est un document écrit, élaboré par l'employeur, qui fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline, à l'hygiène, à la sécurité et à l'organisation du travail dans l'entreprise. Il s'impose à l'ensemble des salariés et encadre notamment les comportements attendus dans l'utilisation des ressources mises à disposition.

Les outils numériques professionnels regroupent l'ensemble des équipements informatiques, logiciels, réseaux, messageries électroniques, téléphones portables, tablettes et accès Internet fournis par l'employeur pour l'exécution des missions professionnelles.

## Conditions d'exercice

L'employeur peut réglementer l'utilisation des outils numériques professionnels par le règlement intérieur, à condition de respecter les **droits fondamentaux** des salariés, tels que le droit au respect de la **vie privée** et au **secret des correspondances**.

Les restrictions ou contrôles doivent être **justifiés** par la nature de la tâche à accomplir et **proportionnés** au but recherché. Toute mesure de surveillance doit respecter l'article [L.261-1](#) du Code du travail (information préalable de la délégation et des salariés). La **consultation de la délégation du personnel** est obligatoire (article [L.414-3](#)), et dans les entreprises de 150+ salariés, l'**accord de la délégation** est requis (article [L.414-9](#)).

L'**égalité de traitement** entre salariés doit être assurée dans l'application des règles.

## Modalités pratiques

Le règlement intérieur peut prévoir des règles précises concernant l'utilisation des outils numériques, telles que :

- L'interdiction ou la limitation de l'usage à des fins personnelles.
- La restriction d'accès à certains sites Internet ou applications.
- L'encadrement de l'utilisation des messageries électroniques professionnelles.
- Les modalités de traçabilité et de contrôle des connexions et des usages.

L'employeur doit informer individuellement les salariés des dispositifs de contrôle mis en place, de leur finalité, et des droits dont ils disposent en matière de protection des données. Toute collecte ou traitement de données à caractère personnel doit respecter les obligations prévues par la loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

La consultation de la délégation du personnel est obligatoire avant l'introduction ou la modification de toute disposition relative à la surveillance ou au contrôle des outils numériques (article [L.414-9](#) du Code du travail).

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de définir de manière claire et exhaustive les règles applicables à chaque outil numérique, en distinguant les usages professionnels et personnels.

L'employeur doit veiller à la proportionnalité des mesures de contrôle, à la préservation de la confidentialité des communications privées, même en cas d'utilisation des outils professionnels, et à la traçabilité des accès et des contrôles réalisés.

Il convient de prévoir une procédure d'information et de sensibilisation des salariés sur les règles en vigueur, les risques encourus en cas de non-respect, et les voies de recours internes.

L'encadrement humain des dispositifs de contrôle doit être assuré, et toute sanction disciplinaire doit être précédée d'une procédure contradictoire respectant les droits de la défense.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <u>L.414-3</u></b>	Consultation obligatoire de la délégation du personnel sur le règlement intérieur
<b>Article <u>L.414-9</u></b>	Codécision dans les entreprises de 150+ salariés
<b>Article <u>L.261-1</u></b>	Traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance
<b>Loi du 1er août 2018</b>	Protection des données à caractère personnel
<b>Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)</b>	Protection des données personnelles

L'absence de règles explicites dans le règlement intérieur peut exposer l'employeur à des contestations en cas de sanction disciplinaire liée à l'utilisation des outils numériques. Il est essentiel de formaliser ces règles, de consulter la délégation du personnel et de s'assurer de leur conformité avec les droits des salariés, notamment en matière de vie privée et de protection des données.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.