

# Terminologie et définition du cadre en regards croisés Le point de vue réglementaire

Numérisation du travail et impact sur la santé

# Information / consultation des IRP

**Premier intérêt du législateur en droit du travail pour les nouvelles technologies : loi n°82-915 du 28 octobre 1982**

**⇒ Confère de nouvelles attributions au comité d'entreprise en termes d'information et de consultation**

- **Article L.2323-29 du code du travail : Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail.**

- **Plan d'adaptation : article L.2323-30**

**Lorsque l'employeur envisage de mettre en œuvre des mutations technologiques importantes et rapides, il établit un plan d'adaptation.**

**Ce plan est transmis, pour information et consultation, au comité d'entreprise en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies.**

**Possibilité pour les représentants du personnel d'avoir recours à un expert technique à l'occasion de tout projet important modifiant les conditions de travail :**

- **Comité d'entreprise dans les entreprises de plus de 300 salariés (article L.2325-38 du code du travail)**
- **CHSCT (article L.4614-12 du code du travail).**

# Information sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur les dispositifs de surveillance

**Article L.2323-47 du code du travail :**

**Le comité d'entreprise est informé, préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci.**

**Il est aussi informé, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci.**

**Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés**

# Numérique et respect des libertés individuelles dans l'entreprise

- Principe de proportionnalité

Article L.1121-1 du code du travail : Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

- Information du salarié

**Article L1222-4 du code du travail : Aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance.**

- La géolocalisation des véhicules

Ne peut pas être utilisée pour contrôler un employé en permanence.

Ne peut être opposée aux salariés si pas de déclaration CNIL.

Information des salariés de l'installation du dispositif et accès aux informations collectées.

Accès aux informations du dispositif de géolocalisation limité au personnel habilité des services concernés, à l'employeur et au personnel habilité d'un client ou donneur d'ordres auprès duquel une prestation est justifiée.

Principe : conservation des informations collectée pendant deux mois maximum.

Déclaration à la CNIL si l'entreprise n'a pas désigné de correspondant informatique et liberté.



- L'accès aux locaux et le contrôle des horaires

Le système mis en place ne doit pas servir au contrôle des déplacements à l'intérieur des locaux.

Le dispositif ne doit pas entraver la liberté d'aller et venir des représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat, ou être utilisé pour contrôler le respect de leurs heures de délégation.

Les informations ne sont accessibles qu'aux membres habilités des services gérant le personnel, la paie, ou la sécurité.

Les données relatives aux accès doivent être supprimées 3 mois après leur enregistrement.

Les données utilisées pour le suivi du temps de travail, y- compris les données relatives aux motifs des absences, doivent être conservées pendant 5 ans.

- Le contrôle de l'utilisation d'Internet et de la messagerie

Un employé a le droit, même au travail, au respect de sa vie privée et au secret de ses correspondances privées.

Un employeur ne peut pas librement consulter les courriels personnels de ses employés, même s'il a interdit d'utiliser les outils de l'entreprise à des fins personnelles.

Pour qu'ils soient protégés, les messages personnels doivent être identifiés comme tels.

L'employeur peut contrôler et limiter l'utilisation d'internet et de la messagerie pour assurer la sécurité des réseaux et limiter les risques d'abus d'une utilisation privée.

- **La vidéo surveillance**

Les caméras peuvent être installées au niveau des entrées et sorties des bâtiments, des issues de secours et des voies de circulation. Elles peuvent aussi filmer les zones où de la marchandise ou des biens de valeur sont entreposés.

Elles ne doivent pas filmer les employés sur leur poste de travail (sauf exceptions).

Les caméras ne doivent pas non plus filmer les zones de pause ou de repos des employés, ni les toilettes.

La conservation des images ne doit pas excéder un mois.

- Droit à la déconnexion

Depuis le 01/01/2017, obligation des entreprises de plus de 50 salariés de négocier sur les modalités du droit à la déconnexion des salariés et sur la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé.

A défaut, l'employeur doit élaborer une charte définissant les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoyant des actions de formation et sensibilisation pour les salariés et le personnel d'encadrement et de direction.

- Décret utilisation des écrans de visualisation: prévention des risques pour la santé

Articles R.4542-1 à 19 du code du travail

➤ Limiter le temps de travail sur écran

Article R.4542-4 : L'employeur organise l'activité du travailleur de telle sorte que son temps quotidien de travail sur écran soit périodiquement interrompu par des pauses ou par des changements d'activité réduisant la charge de travail sur écran.

## ➤ **Obligation d'intégrer l'ergonomie dans la conception et le choix des logiciels**

**Article R.4542-5 : Pour l'élaboration, le choix, l'achat et la modification de logiciels ainsi que pour la définition des tâches impliquant l'utilisation d'écrans de visualisation, l'employeur prend en compte les facteurs suivants, dans la mesure où les exigences ou les caractéristiques intrinsèques de la tâche ne s'y opposent pas :**

- 1° Le logiciel est adapté à la tâche à exécuter ;**
- 2° Le logiciel est d'un usage facile et est adapté au niveau de connaissance et d'expérience de l'utilisateur ;**
- 3° Les systèmes fournissent aux travailleurs des indications sur leur déroulement ;**
- 4° Les systèmes affichent l'information dans un format et à un rythme adaptés aux opérateurs ;**
- 5° Les principes d'ergonomie sont appliqués en particulier au traitement de l'information par l'homme.**

## ➤ Ergonomie

- des écrans, du clavier, de l'espace de travail, du siège
- ambiance du poste de travail : chaleur, rayonnements électro magnétiques, taux d'humidité, bruit

### Article R.4542-10

Les dimensions et l'aménagement du poste de travail assurent suffisamment de place pour permettre au travailleur de changer de position et de se déplacer