

4

L'immatériel dans le monde du travail

SITUATION

Marion Clair est une chef d'entreprise qui a pris la suite de son père à la tête de la SARL Clair, dont elle a reçu la majorité des parts en héritage. La société, qui emploie 68 salariés, appartient au secteur du développement et de la vente de logiciels.

Du fait de sa culture et de ses études, Marion s'est naturellement tournée vers l'informatique et les technologies de l'information et de la communication (TIC). Aussi, consciente qu'elle peut en tirer des avantages multiples (partage d'informations, stockage des données, mobilité des acteurs, etc.), ne manque-t-elle pas de les utiliser et de les promouvoir dans son entreprise. Pourtant, elle sait aussi que l'outil informatique au travail peut faire naître des problèmes spécifiques (crainte des contrôles intrusifs, adaptation à de nouvelles méthodes de travail, risque de dérives dans l'usage de l'ordinateur, etc.). Sur ce point d'ailleurs, le naturel méfiant de Marion l'amène parfois à se confronter soit à des demandes d'explication, soit à des réclamations de Bastien Friche, délégué du personnel et membre du comité d'entreprise, particulièrement soucieux de remplir ses missions auprès de la gérante de l'entreprise.



L'apport des TIC à l'organisation du travail

- Une meilleure structuration du travail
- Un accès plus rapide à l'information
- Une réduction des coûts
- Un gain de flexibilité dans le travail
- Une amélioration de la qualité du travail et de la performance

D'après www.radiancehumanis.com



Vidéo 4.1 « Le télétravail chez Saint-Gobain »

1. Citez des tâches naturellement effectuées à l'aide d'un ordinateur.
2. En quoi l'usage des TIC peut-il faire naître des problèmes dans l'entreprise ?
3. Quels risques pour les droits de la personne au travail identifiez-vous du fait de l'usage des TIC ?

1

Apprécier la légalité de l'usage des TIC par l'employeur

DOCUMENT 1 Les TIC dans l'entreprise

Les technologies de l'information et de la communication (TIC) regroupent toutes les techniques utilisées dans l'informatique, les télécommunications et Internet permettant de produire, de transformer, de stocker ou de transmettre l'information. Elles comprennent aussi bien des outils physiques (ordinateurs, tablettes, smartphones, réseaux filaires, etc.) que des outils dématérialisés (logiciels, connexions sans fil, courriers électroniques, Internet/extranet, etc.).

D'après www.radiancehumanis.com

Dans le cadre de la gestion du recrutement, de la paie ou des carrières, employeurs et recruteurs ont fréquemment recours aux moyens informatiques. Ces outils contiennent de nombreuses informations concernant les candidats ou les employés.

1. Donnez un exemple d'utilisation des TIC dans la SARL Clair pour chacune des formules : « produire l'information », « transformer l'information », « stocker l'information » et « transmettre l'information ».
2. Quels types de données personnelles l'employeur est-il amené à stocker ? Précisez à quel moment de la carrière de ses salariés.

DOCUMENT 2 Les TIC et les règles de protection des salariés

Marion Clair exploite en permanence les TIC. Elle est sur le point d'embaucher un infographiste et compte bien exploiter l'enregistrement vidéo et un logiciel de présélection pour retenir le meilleur candidat. Par ailleurs, elle envisage d'installer plusieurs caméras en divers lieux de l'entreprise et réfléchit à d'autres techniques qui pourraient lui assurer un contrôle plus efficace de l'activité des salariés.

1. Les principes généraux de protection des salariés

Code civil – Article 9, al. 1^{er} – Chacun a droit au respect de sa vie privée.

Code du travail – Article L. 1121-1 – 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.

2. Les règles propres aux dispositifs de traitement automatisé des données personnelles

Diverses installations techniques mettent en œuvre un traitement automatisé des données personnelles de salariés : captation des conversations téléphoniques, vidéosurveillance, géolocalisation du personnel mobile, etc. Dans tous les cas, l'employeur doit impérativement respecter trois obligations prévues par la loi « Informatique et Libertés » et la CNIL.

Information préalable de chaque salarié concerné

Information préalable des représentants élus des salariés (comité d'entreprise ou délégués du personnel)

Déclaration préalable du dispositif à la CNIL, pour permettre les droits d'accès, de rectification et d'opposition (principes de la CNIL)



3. Dans quelle mesure Marion Clair peut-elle porter atteinte aux droits essentiels des salariés ?
4. En quoi l'usage des TIC dans l'entreprise et, plus particulièrement, l'enregistrement des données personnelles peuvent-ils constituer une atteinte à ces droits ?
5. Comment les règles propres aux dispositifs d'enregistrement des données personnelles permettent-elles de limiter les atteintes à la vie privée du salarié ?

Bastien Friche veut vérifier que Marion Clair respecte bien les règles applicables au recueil et au traitement des données personnelles lors du recrutement. Il lui soumet ce document de la CNIL.

Quelles informations ? Pour quoi faire ?

Dans le cadre d'un recrutement, les données collectées ne doivent servir qu'à évaluer la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé (qualification, expérience, etc.). [...]

Qui peut avoir accès aux données ?

Seules les personnes intervenant dans le processus de recrutement peuvent accéder aux informations d'un candidat. Outre les administrations informées de l'embauche (assurance chômage, maladie, retraite...), seules les personnes chargées de la gestion du personnel peuvent consulter les informations des employés. [...]

Quelles garanties pour la vie privée ?

– **Le droit d'être informé.** L'employeur doit informer les instances représentatives du personnel avant d'utiliser des techniques d'aide au recrutement ou des fichiers de gestion du personnel. [...]

– **Le droit d'accès d'un candidat à un emploi.** Le candidat doit être informé des méthodes et techniques d'aide au recrutement qui seront utilisées. Sur simple demande et sans avoir à la motiver, un candidat [...] peut obtenir une copie des données qui le concernent (recrutement, [...] évaluation des compétences...).

– **Une durée de conservation limitée.** En cas d'issue négative à une candidature, le recruteur devra informer le candidat qu'il souhaite conserver son dossier, afin de lui laisser la possibilité d'en demander la destruction. Si un candidat ne demande pas la destruction de son dossier, les données sont automatiquement détruites deux ans après le dernier contact. [...]

Quelle formalité CNIL ?

Les fichiers mis en œuvre dans le cadre du recrutement doivent être déclarés à la CNIL [...].

www.cnil.fr

6. Donnez des exemples de renseignements que Marion Clair ne pourra pas demander lors des entretiens d'embauche de l'infographiste, en expliquant pourquoi.

7. Relevez les objectifs et les limites des différentes règles juridiques protégeant les candidats à un emploi contre les abus dans l'usage des TIC lors du recrutement.

RAISONNER SUR UN CAS

Apprécier la légalité de l'usage des TIC lors de l'exécution du contrat de travail : l'exemple de la vidéosurveillance



Après le vol de plusieurs ordinateurs, Marion Clair souhaite filmer les entrées et sorties de l'entreprise et sécuriser le garage en sous-sol. En outre, elle envisage la vidéosurveillance du bureau réservé aux stagiaires car elle estime que ces derniers utilisent parfois à mauvais escient l'ordinateur en surfant sur des sites non professionnels. Bastien Friche tente de l'en dissuader.

8. Dites dans quel(s) cas les installations de vidéosurveillance de Marion Clair sont-elles licites ou illicites ?

9. Pourquoi, selon vous, admet-on l'installation de caméras aux caisses des hypermarchés ?

DOCUMENT 4

L'installation sur un lieu de travail d'un système de vidéosurveillance captant et conservant l'image sur un support numérique constitue un traitement automatisé de données personnelles soumis à la loi « Informatique et Libertés » [...].

Des caméras peuvent être installées sur un lieu de travail à des fins de sécurité des biens et des personnes, à titre dissuasif ou pour identifier les auteurs de vols, de dégradations ou d'agressions.

En revanche, un dispositif de vidéosurveillance ne peut avoir pour objectif la mise sous surveillance spécifique d'un employé déter-

miné ou d'un groupe particulier d'employés. Autrement dit, le recours à une telle pratique dans le seul but de contrôler l'activité professionnelle des salariés est prohibé. [...]

Les caméras ne doivent pas filmer les employés sur leur poste de travail, sauf circonstances exceptionnelles (employés manipulant de l'argent).

L'employeur est libre de mettre en place un procédé de surveillance dans les locaux où les salariés ne travaillent pas.

RF Social, janvier 2014.

2

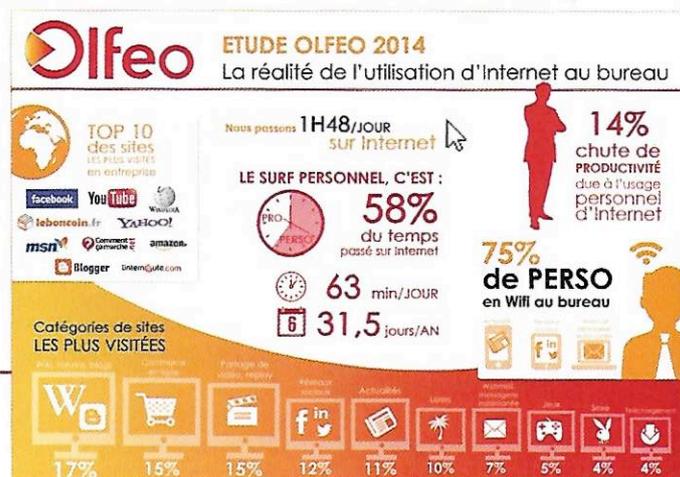
Caractériser la protection du salarié utilisant les TIC

A Les problèmes liés à l'usage des TIC par le salarié et les limites du pouvoir de contrôle de l'employeur

DOCUMENT 5 L'abus du droit de surfer

Si Marion Clair est favorable à l'usage des TIC dans son entreprise, c'est qu'elle a réfléchi aux améliorations qu'elle peut en tirer. Comme tout employeur, elle a le droit d'organiser le travail et d'en déterminer les méthodes. Les employés de la SARL Clair passent beaucoup de temps sur ordinateur, leur principal outil de travail. Pour autant, ils continuent à surfer sur le Net lors des pauses et à se servir de leur messagerie à des fins personnelles.

10. En quoi l'usage que les salariés font d'Internet est-il parfois contraire à leurs obligations contractuelles ?
11. Quelles seraient les conséquences pour l'entreprise d'une restriction de l'usage d'Internet ?



DOCUMENT 6 Le contrôle de l'utilisation d'Internet et de la messagerie

Marion Clair s'inquiète d'éventuels risques de perte de temps durant les heures de travail. Elle pense accentuer les contrôles de l'utilisation des outils informatiques par le personnel.

Code civil – Article 9 – Chacun a droit au respect de sa vie privée. [...]

Code pénal – Article 226-15 – Le fait, commis de mauvaise foi, d'ouvrir, de supprimer, de retarder ou de détourner des correspondances arrivées ou non à destination et adressées à des tiers, ou d'en prendre frauduleusement connaissance, est puni d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

Est puni des mêmes peines le fait, commis de mauvaise foi, d'intercepter, de détourner, d'utiliser ou de divulguer des correspondances émises, transmises ou reçues par la voie des télécommunications ou de procéder à l'installation d'appareils conçus pour réaliser de telles interceptions.

Le contrôle de l'utilisation d'Internet et de la messagerie : dans quel but ?

L'employeur peut contrôler et limiter l'utilisation d'Internet (dispositifs de filtrage de sites, détection de virus...) et de la messagerie (outils de mesure de la fréquence des envois et/ou de la taille des messages, filtres « anti-spam »...). Ce contrôle a pour objectif :

1. d'assurer la sécurité des réseaux qui pourraient subir des attaques (virus, cheval de Troie...);
2. de limiter les risques d'abus d'une utilisation trop personnelle d'Internet ou de la messagerie (consultation de

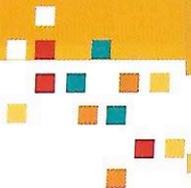
sa messagerie personnelle, achats de produits, de voyages, discussions sur les réseaux sociaux...).

Par défaut, les courriels ont un caractère professionnel.

L'employeur peut les lire, tout comme il peut prendre connaissance des sites consultés, y compris en dehors de la présence de l'employé.

Extrait du rapport de la CNIL « Travail & données personnelles », janvier 2013.

12. La règle est-elle le droit ou l'interdiction de contrôler le contenu des courriels du salarié ?
13. Quelle est la conséquence de la phrase soulignée au regard des possibilités de contrôle du chef d'entreprise ?



DOCUMENT 7 Le respect de la sphère privée du salarié

L'employeur ne peut pas recevoir en copie automatique tous les messages écrits ou reçus par ses employés, c'est excessif.

- Les « keyloggers » permettent d'enregistrer à distance toutes les actions accomplies sur un ordinateur. Sauf circonstance exceptionnelle liée à un fort impératif de sécurité, ce mode de surveillance est illicite.
- Les logs de connexion ne doivent pas être conservés plus de 6 mois.
- La **protection des courriels personnels** : 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, par exemple :

- en précisant dans leur objet « Personnel » ou « Privé » ;
- en les stockant dans un répertoire intitulé « Personnel » ou « Privé ».

Extrait du rapport de la CNIL « Travail & données personnelles », janvier 2013.

14. Quels droits fondamentaux des salariés s'imposent à Marion Clair lorsqu'elle veut contrôler les connexions Internet et la messagerie de ses salariés ?
15. Quelle précaution un salarié doit-il prendre pour empêcher le chef d'entreprise de prendre connaissance de ses messages personnels ?

RAISONNER SUR UN CAS Rédiger et qualifier un document relatif à l'usage des TIC

Marion Clair souhaite clarifier les conditions d'utilisation d'Internet au sein de la société. Elle prépare une note de service destinée à compléter le règlement intérieur. Désireuse de parvenir à un consensus avec les représentants du personnel, elle a rencontré Bastien Friche pour mettre au point les termes de la note.

16. Rédigez la note de service susceptible d'éclairer les salariés sur : leurs possibilités d'usage privé de l'ordinateur, les limites de cet usage, les contrôles possibles et les éventuelles sanctions encourues en cas de violation des règles.
17. Pourquoi la charte Internet a-t-elle un caractère obligatoire pour les salariés ?

DOCUMENT 8 L'utilité d'une charte Internet

Tout salarié doit pouvoir utiliser Internet, en particulier lors de pauses. La CNIL considère que le chef d'entreprise ne saurait porter atteinte à ce droit fondamental. Pour autant, il est normal que l'employeur cherche à se prémunir des usages illicites de l'informatique.

La **charte informatique** définit les conditions générales d'utilisation du système d'information et de communication, et notamment des accès Internet, des réseaux et des services multimédias au sein d'une entreprise ou d'une administration. [...]

Sa mise en place permet d'éviter toute forme d'abus de l'usage des outils informatiques et constitue une règle de référence en cas de conflit si elle est correctement déployée.

www.olfeo.com

DOCUMENT 9 Les éléments pour rédiger la note de service

Droit d'user librement d'Internet et de la messagerie durant les pauses

Usage de l'ordinateur durant les heures de travail limité aux besoins professionnels

Possibilité de contrôle par la direction du contenu des dossiers, fichiers et courriels

Interdiction de tout fichier personnel sur le bureau de l'ordinateur

Pas d'usage d'Internet contraire à l'ordre public ou aux bonnes mœurs

B Les spécificités de la protection du télétravailleur

DOCUMENT 10 La définition du télétravail et du télétravailleur dans le Code du travail



Sabine Ricard, cadre de la SARL Clair, vient d'avoir son deuxième enfant et souhaite repenser l'organisation de son travail afin de pouvoir concilier sa vie professionnelle et sa vie familiale. Elle en discute avec Marion Clair, lui faisant observer qu'elle peut parfaitement exécuter ses tâches hors de l'entreprise puisqu'elle passe 80 % de son temps sur son ordinateur ou au téléphone.

Code du travail – Article L. 1222-9, créé par la loi du 22 mars 2012 (extrait)

[...] Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

Le télétravailleur désigne toute personne salariée de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au premier alinéa. [...]

18. Sabine Ricard a-t-elle le profil d'une télétravailleuse ? Justifiez votre réponse.
19. Pourquoi n'est-il pas contraignant qu'elle n'ait pas été embauchée initialement dans le cadre d'un contrat de télétravail ?
20. En quoi télétravail et développement des TIC dans l'entreprise sont-ils liés ?

DOCUMENT 11 Les principes définis par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005 sur le télétravail

Longtemps ignoré du législateur, le télétravail s'est développé d'abord sur le terrain conventionnel. Certains principes protecteurs du télétravailleur ont été affirmés par un accord national interprofessionnel conclu entre les partenaires sociaux en 2005 (ANI télétravail).

Cet accord a fait l'objet d'un arrêté d'extension à toutes les entreprises en 2006. Il définit le télétravail salarié et un certain nombre de principes.

Principe de VOLONTARIAT	Le télétravail doit être volontaire.
Principe de TRANSPARENCE	La mise en place du télétravail doit donner lieu à consultation du comité d'entreprise.
Principe de CONTRACTUALISATION	Le télétravail doit faire l'objet d'un contrat.
Principe de PRISE EN CHARGE PAR L'ENTREPRISE DES COÛTS	L'employeur doit prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail.
Principe de RÉVERSIBILITÉ	L'employeur et le salarié peuvent convenir, à l'initiative de l'un ou de l'autre, de mettre fin au télétravail.

www.ergostressie.com

21. Si Sabine Ricard accède au télétravail, ce choix est-il définitif ? Justifiez la règle appliquée.
22. En quoi le principe de contractualisation du télétravail protège-t-il à la fois le salarié et l'employeur ?

Les obligations légales de l'employeur à l'égard du télétravailleur

Marion Clair n'est pas opposée à l'idée de permettre à Sabine Ricard de devenir télétravailleuse. Cependant, elle s'interroge sur les obligations nouvelles qu'elle devra assumer.

Code du travail – Article L. 1222-10, créé par la loi du 22 mars 2012

Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail :

- 1° De prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;
- 2° D'informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;

3° De lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;

4° D'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail ;

5° De fixer, en concertation avec lui, les plages horaires durant lesquelles il peut habituellement le contacter.

23. Expliquez le passage souligné de l'article L. 1222-10.

24. Quelles obligations spécifiques de l'employeur peuvent représenter un frein au télétravail ?

25. En quoi ces charges sont-elles compensées par les avantages du télétravail pour l'entreprise ?

RAISONNER SUR UN CAS

Analyser les sources du droit régissant le télétravail

Six ou sept salariés de la société souhaitent passer au régime du télétravail. Après avoir consulté le comité d'entreprise, Marion Clair envisage de rencontrer les représentants syndicaux pour élaborer un accord d'entreprise sur ce thème.

26. Quel est l'intérêt d'un accord d'entreprise pour l'instauration du télétravail ?

27. Au-delà du rôle spécifique de cet accord, faites ressortir les apports de la loi et du contrat de travail pour le salarié comme pour l'employeur.



DOCUMENT 13 Un accord d'entreprise sur le télétravail

Signature d'un accord social sur le télétravail –
Communiqué du 14 janvier 2014

La Banque Postale et les organisations syndicales CFDT, FO, CGC et CGT ont unanimement signé un accord relatif au télétravail. Cet accord est conclu à titre expérimental pour une durée de deux ans et donnera lieu à un premier bilan à l'issue de 9 mois d'application. [...]

Cet accord définit les grands principes
et les modalités pratiques du télétravail :

- La décision d'accepter une demande de télétravail est prise par le manager à l'issue d'un entretien avec son collaborateur. Les modalités d'organisa-

tion et de planification seront déterminées entre le manager et le salarié, et formalisées par avenant au contrat de travail.

- Il est possible de télétravailler jusqu'à 2 jours maximum par semaine ou jusqu'à 4 jours consécutifs maximum par mois afin de garantir le maintien du lien avec l'entreprise et la communauté de travail.
- Le télétravail peut s'effectuer soit à domicile, soit, en accord avec le manager et lorsque la situation le permet, dans un local proche du domicile du salarié appartenant à La Banque Postale ou La Poste.
- L'accord prévoit que La Banque Postale s'engage à fournir et entretenir les équipements nécessaires à l'activité en télétravail.

<http://legroupe.laposte.fr>

1 Du bon usage d'Internet au bureau

COMPÉTENCE :
 ➤ Caractériser les spécificités du travail liées au TIC



Vidéo 4.2 « Viré pour avoir abusé d'Internet au travail »

Prenez appui sur vos connaissances et sur la vidéo proposée pour répondre aux questions suivantes.

1. Dans quelle mesure les salariés ont-ils le droit d'utiliser l'ordinateur de l'entreprise et Internet à des fins personnelles ?
2. Quelle peut être la sanction en cas d'abus ? Comment se justifie-t-elle juridiquement ?
3. Qu'est-ce qui justifie que l'employeur puisse contrôler l'usage d'Internet ? Comment peut-il s'opérer ?
4. Quel document le chef d'entreprise peut-il rédiger pour préciser les droits et obligations des salariés dans l'usage des TIC ?



2 Prudence avec les courriels et les messages publiés sur Facebook !

COMPÉTENCE :
 ➤ Apprécier la légalité d'une situation au regard de la protection du salarié dans la sphère professionnelle

Le salarié d'une entreprise fait passer à la direction le courriel (document 1) qu'il a reçu il y a quelques jours d'un de ses collègues (avec qui il vient de se fâcher).

1. En vous aidant des décisions de jurisprudence ci-après (document 2), indiquez si l'employeur peut se fonder sur ce courriel pour sanctionner le salarié indélicat. Justifiez votre réponse.
2. Précisez dans quel cas il est dangereux, pour un salarié, de tenir des propos désobligeants envers son employeur sur les réseaux sociaux.

DOCUMENT 1 Le courriel litigieux

Les caméras... encore un coup de la Marie Soupçon ! Ras-le-bol de cette vipère ! J'envisage sérieusement de quitter cette boîte dirigée par une paranoïaque ! Et toi ? Tu vas l'avoir ou pas ton mouchard embarqué ? Décidément, bien piquée la patronne !!!

DOCUMENT 2 Jurisprudence

1. Extrait d'un arrêt de la Cour de cassation, 26 janvier 2012

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., qui avait été engagé le 30 octobre 2003 en qualité de responsable division fonctionnel [...], a été licencié pour faute grave [...] pour avoir dénigré sa supérieure hiérarchique dans un courriel adressé à un collègue ; [...]

Attendu cependant qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier un licenciement disciplinaire que s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail ; [...]

Que l'envoi du courriel litigieux par le salarié, de sa messagerie personnelle et en dehors du temps et du lieu de travail, à l'adresse électronique personnelle d'un collègue de travail, **ce qui conférait à ce message un caractère**

purement privé, ne constituait pas un manquement à son obligation de loyauté envers son employeur [...].

2. Extrait d'un arrêt de la Cour de cassation, 10 avril 2013

[...] Attendu qu'après avoir constaté que les propos litigieux avaient été diffusés sur les comptes ouverts par Mme X... tant sur le site Facebook que sur le site MSN, **lesquels n'étaient en l'espèce accessibles qu'aux seules personnes agréées par l'intéressée, en nombre très restreint, la cour d'appel a retenu, par un motif adopté exempt de caractère hypothétique, que celles-ci formaient une communauté d'intérêts** ; qu'elle en a exactement déduit que ces propos ne constituaient pas des injures publiques [...].

ENTRAÎNEMENT À L'EXAMEN

La société Jardifice, spécialisée dans les produits botaniques et les accessoires de jardin, compte 15 magasins répartis sur le territoire français. Elle emploie 148 salariés, dont 34 cadres et employés de bureau.

Les TIC sont omniprésents dans l'entreprise : par les ordinateurs et logiciels utilisés, mais également par les dispositifs de surveillance, assez largement présents sur les sites de vente et aux caisses. D'ailleurs, les caissières des magasins Jardifice sont chargées d'actualiser un fichier informatique commercial en y enregistrant divers renseignements sur les clients (adresse, fréquence des achats, intérêt pour les promotions, etc.).

Vous traiterez ces deux dossiers à partir des annexes et de vos connaissances.

DOSSIER 1

Édith Dahan, caissière au Jardifice d'Antibes, vient de recevoir une convocation pour un entretien préalable à une sanction disciplinaire. Elle apprend par sa chef de service que la direction du magasin a observé, en consultant le disque dur de son ordinateur, qu'elle avait adressé et reçu plusieurs courriels personnels durant ses périodes de travail.

1. Analysez la situation d'Édith Dahan en précisant à quelle condition elle risque une sanction.
2. L'employeur pourrait-il étayer ses preuves en produisant un enregistrement vidéo montrant Édith en train d'écrire un courriel personnel durant son service ?



DOSSIER 2

Christian Ravier, cadre de la société Jardifice au magasin de Valence (26), souhaite déménager en Lozère, où sa femme vient d'ouvrir une maison d'hôtes. Ne voulant pas démissionner, il envisage de demander à la direction de l'entreprise de passer au télétravail. Il compte ainsi vivre une expérience nouvelle, tant au plan professionnel qu'au plan personnel.

3. Comment le passage au télétravail doit-il être constaté pour être valable en droit ? Christian Ravier peut-il imposer à son employeur de répondre favorablement à sa demande ? Justifiez votre réponse.
4. Si Christian Ravier obtenait un poste en télétravail mais que cette expérience ne lui apportait pas les satisfactions espérées, pourrait-il imposer à son employeur de recouvrer un emploi au sein de la société ?

ANNEXE 1

Extrait d'un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 2 février 2011

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Metz, 13 janvier 2010), que M. X..., engagé le 1er août 1995 [...] en qualité de barman, a été licencié pour faute grave le 4 avril 2001, pour avoir omis d'encaisser de nombreuses consommations ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de paiement du salaire de la mise à pied et de diverses indemnités au titre de la rupture ; [...]

Attendu que l'enregistrement de l'activité de la caisse ne porte pas atteinte à la vie privée du barman [...].

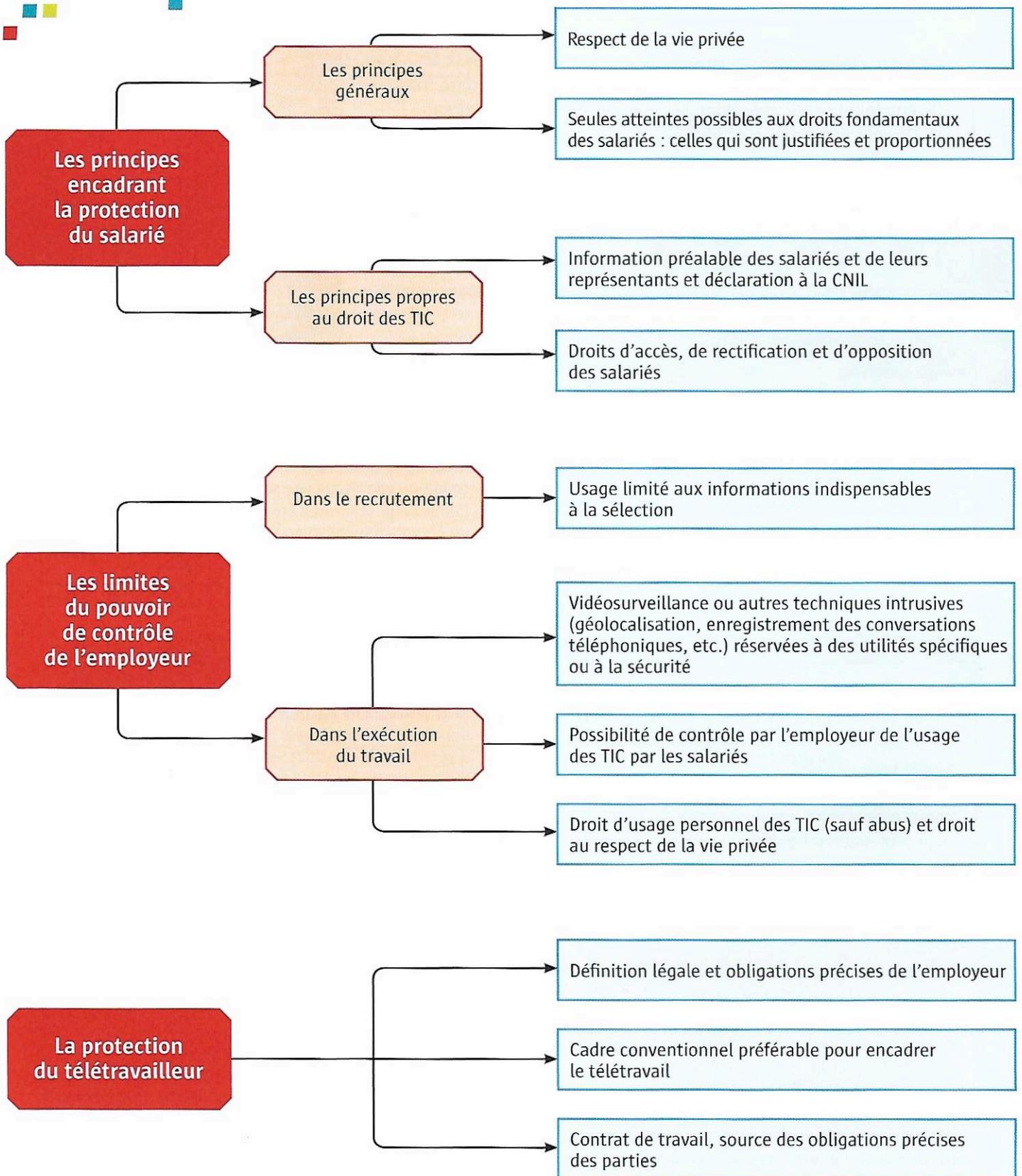
ANNEXE 2

Le point sur le télétravail

– Mon employeur peut-il exiger que je revienne travailler dans ses locaux ?

L'ANI de 2005 a posé le principe de la réversibilité du télétravail. L'employeur, comme le salarié, peut y mettre fin sous réserve de respecter un délai de préavis raisonnable. Pourtant, deux arrêts récents semblent contredire ou, du moins, restreindre cette faculté (Cour de cassation, chambre sociale, 13 février 2013 et 12 février 2014). La Cour de cassation a jugé que l'employeur ne pouvait pas mettre fin au télétravail sans l'accord du salarié (et ce, même si son contrat comportait une clause de mobilité). Les juges y voient, en effet, une modification du contrat de travail qui ne peut pas être imposée.

© Frédérique Schmidiger, *Le Particulier*, n° 1100, septembre 2014.



MOTS-CLÉS

- CNIL
- respect de la vie privée

- télétravail
- TIC