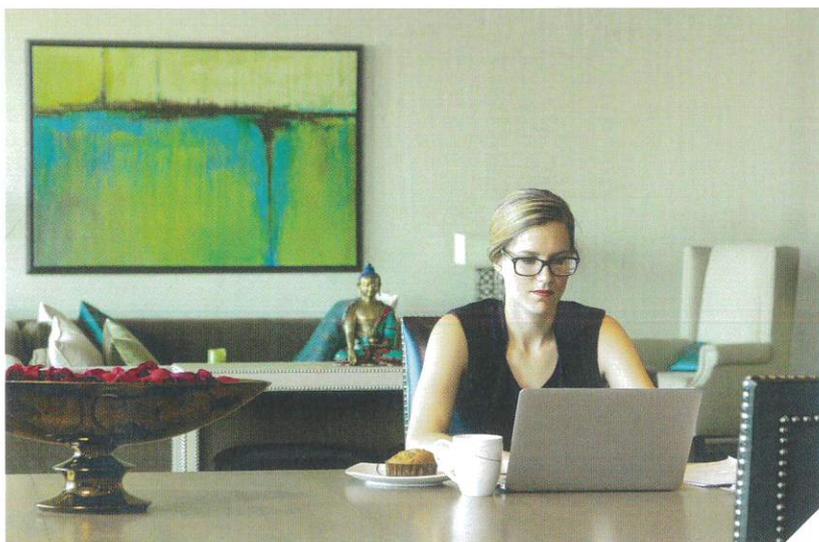


JUSQU'OU CONTRÔLER LES SALARIÉS EN SITUATION DE TÉLÉTRAVAIL ?

Favorisé, voire rendu quasiment obligatoire par les dispositions gouvernementales, le télétravail est considéré comme l'un des moyens de faire respecter les règles de distanciation sociale et de freiner la diffusion de la Covid-19.

Par Frédéric Foster, Alain Bensoussan Avocats Lexing



La question est de savoir si l'employeur peut examiner l'activité des salariés placés en télétravail et, dans l'affirmative, quelles conditions il doit respecter pour que ces vérifications ne soient pas considérées comme illicites.

Le premier critère de validité tient aux circonstances préalables telles que :

- informer et consulter les représentants du personnel, s'agissant d'une mesure qui concerne l'organisation des conditions de travail ;
- informer les salariés eux-mêmes ;
- mettre en œuvre des mesures et des moyens respectueux des droits et libertés des salariés ;



BIO EXPRESS

Avocat à la cour d'appel de Paris, Frédéric Forster dirige le pôle Télécoms du cabinet Alain Bensoussan Avocats Lexing depuis 2006. Il était précédemment directeur juridique du groupe SFR. Il est également vice-président du réseau international d'avocats Lexing.

- respecter les obligations propres au RGPD. Concernant le respect des droits et libertés des salariés, les mesures de contrôle mises en place doivent rester proportionnées au but recherché, et justifiées par l'intérêt légitime de l'entreprise.¹ Aussi, la considération de la vie privée des salariés et le droit au respect de leur correspondance privée doivent-ils être absolument préservés par l'employeur, sachant que la jurisprudence reconnaît aux employés un droit à la vie privée résiduelle. Les représentants du personnel doivent naturellement être informés et, même consultés sur les moyens ou les techniques déployés pour contrôler ces activités.² À défaut, l'employeur commettrait le délit d'entrave. Si la mise en œuvre des dispositifs de contrôle conduit l'employeur à collecter des données à caractère personnel, le RGPD et les dispositions de la loi Informatique et Libertés trouvent à s'appliquer, obligeant l'employeur à informer

les salariés des traitements de données à caractère personnel mis en œuvre³. Enfin, le déploiement du travail à distance renforce encore l'intérêt de l'adoption d'une charte d'utilisation des systèmes d'information, qui est l'élément pivot de la régulation de l'exploitation des outils informatiques nomades mis à disposition des salariés par leur employeur.

TEMPS DE CONNEXION, FLUX DE MESSAGERIE...

Outre une fonction de description de ce que les salariés peuvent, voire doivent faire au moyen de ces outils, la charte est un document qui facilite la preuve des écarts que l'employeur pourrait constater en constituant le référentiel d'appréciation du comportement normé attendu. L'employeur pourra ainsi contrôler les heures de connexion et de déconnexion des salariés, ou l'importance des flux entrants et sortants de leur messagerie professionnelle. En revanche, il doit s'abstenir d'installer un logiciel qui enregistre l'activité du télétravailleur sur son clavier, ou demander que sa caméra soit activée à demeure. ■

¹ Article L.1121-1 du code du travail.

² Article L.2312-38 du code du travail.

³ Article 13 du RGPD.

« Adopter une charte d'utilisation, véritable élément pivot pour réguler l'usage des outils »