

Chapitre 5 : L'immatériel et la protection de la personne.

I) Données à caractère personnel et protection de la personne.

Les données à caractère personnel font l'objet d'une véritable convoitise par les entreprises. Ces pratiques en fort développement se situent dans un contexte juridique de protection des droits et des libertés des personnes. Ces problèmes posent des relations avec les clients qui sont les consommateurs mais aussi entre l'employeur et le salarié.

A. Pourquoi une protection ?

Les données à caractère personnel sont très convoitées par les entreprises parce qu'elles peuvent mettre en place des actions ciblées de communication directe. Le droit a donc décidé de protéger le droit et la liberté des individus dans le cadre notamment de la CNIL.

Une donnée est une information, elle sera considérée à caractère personnel lorsqu'elle est relative à une personne physique identifiée ou identifiable. Cette identification peut se faire par un numéro (téléphone) ou bien d'autres éléments (images, photos, enregistrement).

Toutes ces informations sont collectées dans des fichiers qui sont organisés, traités et diffusés. Ces données personnelles ont une valeur marchande et leur exploitation est souvent illégale avec des données qui sont détournées. Des sites de réseaux sociaux sont très occupant pour certaines personnes et les données ne sont jamais effacées.

B. L'organisation de la protection.

1. La CNIL.

La commission nationale de l'informatique et des libertés est une autorité administrative indépendante (AAI). C'est un groupe indépendant du pouvoir politique pouvant contrôler l'univers numérique comme le CAS pour l'audio-visuel. Elle a pour mission essentielle la protection de la vie privée et les libertés dans un monde numérique.

Plusieurs missions d'information et de conseil pour les internautes, les entreprises et l'ETAT. Un second rôle de régulation et de recensement des fichiers. Un dernier rôle, elle peut prendre des sanctions quand ses recommandations ne sont pas prises en compte (pécuniaire, sanction public d'avertissement ou gèle des données). Elle a un rôle d'investigation si disfonctionnement.

A la CNIL, il y a des professionnels de tous les secteurs d'activités qui donnent des conseils notamment des juristes pour élaborer des lois et des mesures meilleures.

2. Les droits des personnes et les obligations des responsables sur les données personnelles.

Droit de l'information préalable :

Les personnes fichées doivent être informées de la collecte, du caractère obligatoire ou facultatif des réponses et des conséquences d'un refus de réponse, du destinataire des informations collectées, de l'existence d'un droit d'accès et de rectification, de l'identité du responsable du traitement et, le cas échéant, de celle de son représentant, de la finalité poursuivie par le traitement auquel les données sont destinées, le cas échéant des transferts de données à caractère personnel envisagées à destination d'un ETAT non membre de la communauté européenne (Chine ou USA).

Droit d'accès :

Toute personne justifiant de son identité a le droit d'interroger les services ou organismes chargés de mettre en œuvre les traitements. La demande des personnes physiques n'a pas à être motivée. La demande peut être faite soit directement auprès du responsable du fichier, soit si ce dernier est inconnu de lui à la CNIL.

Droit de rectification :

Chacun a le droit de faire corriger des erreurs le concernant. Les informations corrigibles sont celles qui sont inexactes, incomplètes, équivoques ou périmées de même que celles dont la collecte, l'utilisation, la communication est interdite.

Droit d'opposition :

Toute personne a le droit de s'opposer pour des raisons légitimes à ce que des informations nominatives la concernant fassent l'objet d'un traitement. Chacun a ainsi le droit de ne pas répondre lors d'une collecte d'information, de refuser de donner son accord pour le traitement de données, de s'opposer, sans frais, à ce que les données la concernant soient utilisées à des fins de prospection, notamment commerciale (Opt in ou Opt out).

Droit d'oubli :

Passé le délai de conservation fixé par la CNIL, les données doivent être rendues anonymes ou supprimées.

Les responsables ont donc plusieurs obligations :

- Obligation de rectification des données si demande de l'internaute.
- Obligation de déclarer les fichiers à la CNIL.
- Obligation de collecte loyale.
- Obligation d'effacer (droit d'oubli).

II) Données à caractère personnel et protection du salarié.

A. Respect des données et contrat de travail.

L'employeur ne peut pas collecter et traiter librement les données à caractère personnel, lors du recrutement les informations recueillies doivent être toutes justifiées et en rapport avec l'emploi à pouvoir. Le candidat doit être informé de cette collecte et peut demander à prendre connaissance du dossier (droit d'accès).

A la suite du recrutement, ces informations peuvent être intégrées dans des fichiers organisés en respectant des critères de non-discrimination.

B. TIC et pouvoirs de l'employeur.

Revoir chapitre du droit du travail (1ère année).

1. La cybersurveillance.

La cybersurveillance peut être définie comme tout moyen de contrôle technique, sur une personne ou un processus, lié aux nouvelles technologies et plus particulièrement aux réseaux numériques de communication.

La relation de travail repose sur un lien de subordination entre l'employeur et le salarié. L'employeur a un pouvoir de direction qui place le salarié sous son autorité. Dans le contexte des TIC, les pouvoirs de l'employeur s'exercent dans le respect des droits et des libertés fondamentales du salarié. L'employeur peut avoir recours à la cybersurveillance c'est-à-dire tous les moyens de contrôle technique sur la personne lié aux réseaux numériques (enregistrements de messages, vidéo, téléphone, intranet, messagerie et badgeage).

2. Les obligations de l'employeur.

Les contrats de travail reposent sur un principe fondamental celui de la bonne foi entre les cocontractants et donc une double obligation pèse sur l'employeur lorsqu'il a recours à la cybersurveillance.

- Information préalable du salarié sur les moyens techniques, les interdictions d'accès à certains sites, interdiction de téléchargement, la mise en place d'un dispositif de filtrage des informations avec des justificatifs.
- Information préalable au comité d'entreprise qui sera consulté pour la décision de mise en œuvre de tous ces moyens permettant un contrôle de toutes les activités des salariés.

La CNIL recommande de ne pas interdire totalement l'usage, à des fins personnelles, des TIC par un salarié. Celui-ci peut se connecter par internet à des fins autres que professionnelles mais il doit en faire un usage raisonnable et respecter le cadre fixé par l'employeur. En 2005, un arrêt de la cour de cassation a mis en principe « sauf risques ou événement particuliers, que l'employeur ne peut pas ouvrir des fichiers du salarié identifiés comme personnel. Il ne pourra le faire qu'en présence du salarié ».

Cas page 58.

Les manquements de l'entreprise :

- Non informations aux salariés et au comité d'entreprise.
- Non déclaration à la CNIL.
- Pas de protection des données récoltées.
- Aucun affichage des droits du salarié.

III) TIC et formes d'organisation du travail.

A. Nouvelle forme d'organisation : Le télétravail.

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

Les TIC ont induit de nouvelles formes d'organisation du travail, que ce soit des prestations à distance ou bien du télétravail. Celui-ci est réglementé par un accord interprofessionnel de 2005, c'est une forme de travail volontaire dans laquelle le télétravailleur dispose de mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise tels que les droits collectifs par exemple (droit d'adhésion à un syndicat, droit d'adhésion au comité d'entreprise).

Il existe quelques spécificités telles que la fixation de plage d'horaire de contact prédéfinie par l'employeur mais dans le respect de la vie privée du salarié. L'équipement est à la charge de l'employeur. Dans le cadre d'un équipement personnel, l'employeur devra l'entretenir et/ou l'adapter.

1. Avantages et inconvénients pour le salarié.

Les avantages :

- Une importante autonomie d'organisation.
- Moins de stress et de fatigue.
- Plus de responsabilités.
- Gain de temps et d'argent.
- Plus d'efficacité dans l'ensemble.
- Possibilité de mieux gérer sa vie familiale.

Les inconvénients :

- Rupture avec la culture de l'entreprise.
- Un contrôle plus important.
- Possibilité de débordement du travail sur la vie privée.
- Des objectifs qui peuvent être trop difficiles.

2. Avantages et inconvénients pour l'entreprise.

Les avantages :

- Diminution des charges fixes avec des locaux plus petits.
- Un suivi des salariés qui permet une pression sur les objectifs.

Les inconvénients :

- Nécessite un contrôle permanent.