

**Rapport**

Doc. 8751 – 6 juin 2000

**Impact des nouvelles technologies  
sur la législation du travail**

(Rapporteur: M. BIRRAUX, France, Groupe du parti  
populaire européen)

*Résumé*

Les nouvelles technologies de communication et d'information (NTCI) jouent un rôle moteur dans le progrès économique et l'emploi, notamment par le développement du commerce électronique et du télétravail. Elles ont également induit une véritable mutation du monde du travail lui-même, en modifiant les modes et méthodes de travail, les procédés de production, les conditions de travail, ou encore les rapports sociaux au sein de l'entreprise, remettant ainsi en cause une organisation traditionnelle du travail qui n'est plus adaptée.

Les NTCI ont parallèlement engendré des contraintes nouvelles pour le travailleur, et également des atteintes à la protection de ses droits, y compris des atteintes à sa vie privée.

L'Assemblée appelle les Etats membres à prendre la mesure des mutations que les NTCI ont engendrées, de leurs effets sur la vie de l'entreprise et sur la vie du travailleur, et à veiller à ce que leur développement ne se fasse pas au prix d'un abaissement des protections dont ce dernier doit bénéficier tant au niveau de ses conditions de travail que de sa vie privée.

**I. Projet de résolution**

1. Les nouvelles technologies de communication et d'information (NTCI) jouent un rôle moteur dans le progrès économique des pays européens et ont des effets considérables sur l'emploi en termes de création de produits et de services nouveaux.

2. Parce que les NTCI touchent à l'ensemble des secteurs économiques et des activités professionnelles, elles ont également induit une véritable mutation du monde du travail lui-même, en modifiant l'organisation, les modes et les méthodes de travail, les procédés de production, les conditions de travail, ou encore les rapports sociaux au sein de l'entreprise.

3. Les règles de fonctionnement du monde du travail, telles que fixées dans la plupart des législations et dans les conventions collectives, basées sur un travail à temps plein, avec horaires fixes, sur un même lieu de travail, ne sont plus adaptées.

4. L'utilisation croissante des nouvelles technologies de communication dans l'entreprise, le développement du commerce électronique et celui du télétravail ont

généralisé une nouvelle organisation du travail autour du concept de flexibilité.

5. Le télétravail, en particulier, qui s'exerce à distance, parfois au domicile, offre des possibilités d'activités en dehors du lieu de travail traditionnel, améliorant ainsi l'accès à l'emploi de travailleurs résidant en zones rurales ou isolées. Il permet également au travailleur de moduler son temps de travail et d'adopter des horaires d'activité plus souples et adaptés à sa vie familiale et personnelle.

6. Ce faisant, les NTCI ont parallèlement engendré de nouvelles contraintes, occasionnant parfois des dérapages, voire de véritables atteintes aux droits de la personne et du travailleur, dont il convient de prendre la mesure: effacement des frontières travail/vie privée, notamment par la possibilité de multiplier les heures supplémentaires et les astreintes; déstabilisation potentielle de la vie familiale; durée de travail élastique et difficilement quantifiable; risques d'un moindre suivi médical et sanitaire du salarié à distance; progrès de pathologies professionnelles liées au stress, aux pressions, et à l'adaptation permanente des compétences; isolement du travailleur et moindre insertion dans l'entreprise.

7. De surcroît, l'employeur peut être tenté d'utiliser les NTCI à des fins détournées, pour évaluer et contrôler le travailleur, de telles pratiques aboutissant à une véritable violation de la vie privée et de la personnalité.

8. En effet, les nouvelles technologies de communication multiplient les possibilités d'intrusion de l'employeur dans la vie privée du travailleur, par l'exercice d'un véritable contrôle social à l'intérieur de l'entreprise, grâce à l'utilisation de moyens de surveillance électronique, audiovisuel ou informatique: vidéosurveillance; vérification des courriers électroniques ou du contenu des boîtes vocales; surveillance des conversations téléphoniques; fichage du salarié et détermination de son profil professionnel, de sa personnalité, de ses potentialités et de son état de santé; évaluation de l'activité réelle du salarié, de son emploi du temps, de ses déplacements et de sa productivité, par le port du badge électronique, l'autocommutateur, l'analyse des communications téléphoniques et des traces informatiques.

9. L'ensemble de ces constats rend nécessaire la réévaluation des normes et réglementations concernant le travail et les conditions dans lesquelles celui-ci s'exerce, telles que fixées par les partenaires sociaux dans les conventions collectives nationales et les législations nationales régissant la protection des travailleurs.

10. L'Assemblée appelle donc les Etats membres à prendre en considération l'impact des nouvelles technologies sur le monde du travail, et la nature des mutations qu'elles ont engendrées, à mesurer leurs effets sur la vie de l'entreprise et sur la vie du travailleur, et à veiller à ce que leur développement ne se fasse pas au prix d'un abaissement des protections dont il doit bénéficier.

11. Elle demande aux Etats membres de réaliser les adaptations juridiques nécessaires, afin d'adopter ou de maintenir dans leurs législations et réglementations un niveau élevé de protection du travailleur et de ses droits:

i. quant au respect de la vie privée et de la dignité du travailleur:

a. en limitant la collecte des données personnelles, de sorte que tout fichier constitué et détenu par un employeur:

– doit être nécessaire à l'exécution d'un contrat auquel la personne concernée est partie ou nécessaire au respect d'une obligation légale à laquelle l'employeur est soumis dans le cadre du droit du travail ou de la médecine préventive;

– ne peut faire mention d'informations véritablement personnelles ou intimes, en particulier liées au sexe et à l'orientation sexuelle, à la race, à la religion, aux opinions politiques, etc., ni contenir des données médicales ne résultant pas des constats opérés par la médecine du travail;

– en toute hypothèse, ne peut contenir des informations illicites destinées à légitimer une mesure de mutation, reclassement ou licenciement;

b. en imposant à l'employeur le respect du principe de transparence, notamment par:

– le droit d'information préalable du salarié de l'existence ou de la mise en place de fichiers nominatifs ou de dispositifs de surveillance des employés ou de contrôle de leur productivité;

– l'obligation de solliciter le consentement préalable et explicite du salarié à l'utilisation par l'entreprise de tels systèmes de contrôle ou de fichiers;

– le droit pour le salarié d'accéder aux documents et de rectifier les données contenues dans tout fichier nominatif;

– le droit d'obtenir la communication des données nominatives;

ii. quant au respect des conditions de travail:

a. en garantissant le droit des salariés ou de leurs représentants à être informés préalablement à l'introduction de nouvelles technologies lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur les conditions de travail, la qualification, la rémunération, ou la formation du personnel;

b. en s'assurant du respect par l'employeur de la durée raisonnable du travail journalier et hebdomadaire, du respect du repos hebdomadaire ou dominical, et des congés annuels payés, conformément aux dispositions de la Charte sociale européenne;

c. en s'assurant que les astreintes imposées au salarié ne constituent pas dans leur principe même, leur nombre et leur durée une atteinte à la vie privée par une disponibilité excessive;

d. en gardant à l'esprit la nécessité de rompre l'isolement social et la marginalisation du télétravailleur, et de maintenir un lien social effectif de tous les salariés avec l'entreprise;

e. en actualisant les éléments constitutifs de la rémunération du salarié pour tenir compte des conditions d'exercice des activités impliquant les nouvelles tech-

nologies, afin de garantir le caractère juste et équitable de la rémunération;

f. en garantissant la protection de la santé du salarié contre les risques et pathologies nouvelles découlant de l'utilisation des nouvelles technologies, et un suivi médical effectif du télétravailleur.

## II. Exposé des motifs, par M. Birraux

1. Les nouvelles technologies de communication et d'information (NTCI) connaissent depuis les dix dernières années un essor considérable. Les NTCI sont l'ensemble des technologies de l'informatique, de la microélectronique et des télécommunications utilisées pour la collecte, l'acheminement, l'exploitation et la diffusion des informations. Elles bénéficient toujours d'un potentiel énorme, en termes d'efficacité, de rapidité, de diminution du temps et des distances, et se développent dans les domaines les plus divers du commerce, de l'industrie, de l'administration, etc. Le fax, l'ordinateur, le téléphone mobile, Internet, etc., sont autant de nouveaux moyens de communication rapides, légers, abordables, qui permettent grâce au câble ou au satellite de réduire les coûts et les distances. Les NTCI présentent un double aspect, selon que l'on considère leurs applications marchandes, ou non marchandes.

2. Le développement des technologies digitales joue un rôle moteur dans le progrès économique tant des pays occidentaux que des pays à l'économie libérale récente. Bien davantage, l'ouverture à l'économie de marché dans la plupart des pays d'Europe centrale et orientale a coïncidé avec le développement des nouvelles technologies de communication.

3. Jusqu'à présent, les nouvelles technologies de communication et d'information ont été essentiellement considérées par les gouvernements et parlements sous le strict aspect de la sécurisation des stockages, des transactions et échanges de données sur les réseaux d'information, d'une part pour garantir la protection de la propriété industrielle ou intellectuelle, d'autre part pour garantir la protection de l'utilisateur, en particulier la protection de la confidentialité des informations relatives aux individus et/ou à leur vie privée, la sécurisation des paiements, ainsi que la lutte contre les contenus et comportements illicites sur les réseaux. L'essentiel des efforts du législateur, parfois sous la pression de l'opinion publique et des associations de consommateurs, a en particulier conduit à la généralisation de la cryptographie.

4. Toutefois, en privilégiant cette approche, le législateur a négligé la protection du travailleur. Car ces nouvelles technologies ont également induit une mutation du monde du travail.

### A. Une révolution du travail

5. Ces technologies ont deux séries d'incidences au niveau des entreprises: des innovations dans les procédés de production, et l'organisation et les méthodes de travail; des innovations par la création de produits et de services nouveaux. Elles sont donc un facteur important d'évolution de la structure du marché de l'emploi, des

professions, des conditions de travail et des rapports sociaux.

6. La fusion de l'informatique et des télécommunications, la sophistication du traitement de l'information et sa mise en réseaux ont changé le mode (travail plus intellectuel, plus grande compétence requise, plus grande autonomie) et le contenu du travail (déplacement du lieu de travail, hiérarchie, qualifications, durée du travail, hygiène, sécurité, etc.). Cette révolution du travail signifie d'abord que les personnes travaillent de plus en plus avec de l'information plutôt qu'avec des objets physiques. Ces technologies exigent en outre une adaptation permanente des compétences. Il est donc aujourd'hui nécessaire de réaliser, moins l'importance de la rupture que représente l'arrivée de ces technologies, la nature des mutations qu'elles ont engendrées dans le monde du travail.

7. Le boom technologique ne concerne pas le seul secteur informatique, l'industrie des logiciels ou les secteurs industriels de fourniture des infrastructures (réseaux, fibres optiques, terminaux, etc.). Il n'est guère d'activités professionnelles, entreprises, banques ou administrations, où les professionnels de tous niveaux n'ont pas à connaître ou à utiliser couramment l'ordinateur connecté à des réseaux. Les productions mécaniques recourent à des logiciels spécifiques pour concevoir ou exécuter des tâches de fabrication. Dans le secteur commercial, les vendeurs ou gestionnaires utilisent constamment des ordinateurs pour la gestion des achats, des stocks ou des commandes. Au demeurant, c'est la notion même de commerce qui se trouve révolutionnée par le téléachat (sur les réseaux câblés notamment) et le commerce électronique. La technologie est aussi présente dans des emplois à haute valeur ajoutée, qu'elle a souvent elle-même créés, dans les secteurs du transport, de l'audiovisuel ou de la grande distribution par exemple.

8. Le commerce électronique, qui consiste en la vente de produits, équipements ou biens de consommation courante, et services (d'information, financiers, juridiques, etc.) sur les réseaux de télécommunications tels Internet, la télévision, le minitel, représente un enjeu économique majeur en termes de croissance et d'emplois. Il a surtout connu une croissance spectaculaire avec le développement d'Internet, tant en ce qui concerne les échanges électroniques entre entreprises, et particulièrement les petites et moyennes entreprises, qu'en ce qui concerne les échanges électroniques impliquant les consommateurs<sup>1</sup>.

9. Les NTCI sont en outre étroitement liées aux nouvelles organisations du travail, autour notamment du concept de flexibilité. En raison de leurs souplesse et adaptabilité, elles vont à l'encontre de l'idéologie traditionnelle du travail à temps plein avec des horaires fixes. Elles ont accompagné dans l'entreprise l'aménagement du temps de travail des salariés et la modulation des horaires, le développement du travail à temps choisi, et du télétravail. Elles permettent une redistribution du tra-

vail, un allègement des tâches et de la pénibilité du travail, mais elles ne réduisent pas pour autant l'investissement dans le travail, car elles produisent de nouvelles contraintes.

10. La révolution digitale engendre une révolution du travail, en en modifiant sa nature et son mode. On estime qu'en l'an 2000, 60 % des travailleurs aux Etats-Unis utiliseront les nouvelles technologies, en tant qu'employés, télétravailleurs, professions libérales, cadres d'entreprise, etc. Le travail n'est désormais plus fonction des paramètres traditionnels: unité du lieu de travail, emplacement du lieu de travail, durée du travail préfixée, structure collective de l'organisation du travail, etc.

11. Les NTCI sont ainsi à l'origine du développement du télétravail. Le télétravail, c'est l'exécution d'un travail par un salarié, à distance, souvent au domicile du salarié, au moyen de l'outil informatique et/ou d'outils de télécommunications, c'est-à-dire en faisant parvenir le produit du travail sans se déplacer<sup>1</sup>. Simplement exprimé, le télétravail est une façon d'acheminer le travail aux employés plutôt que d'amener l'employé au travail. Cette forme d'organisation du travail présente de nombreux avantages: en délocalisant le lieu de travail hors de l'entreprise, au domicile du travailleur, elle favorise un meilleur équilibre entre le travail et la vie privée de l'employé, qui jouit d'une plus grande autonomie et d'une responsabilisation accrue, et induit en outre une réduction des coûts pour l'employeur. Grâce au téléphone et à l'ordinateur, le télétravail permet d'étendre le lieu de travail au-delà de l'enceinte de l'entreprise, jusqu'au domicile du travailleur. En dernière analyse, le télétravailleur devient libre de vivre et de travailler indifféremment à la maison ou au bureau, d'intégrer ou non la vie professionnelle et la vie de famille, de modifier son style de vie en se «délocalisant» à la campagne.

12. Le télétravail entraîne toutefois des modifications dans les relations sociales au sein de l'entreprise, et un isolement du travailleur tant vis-à-vis de ses collègues que de sa hiérarchie, puisqu'il y a nécessairement moins de contacts directs entre le télétravailleur et l'entreprise. Le télétravail ne favorise pas la culture d'entreprise.

13. Toutefois, ces technologies utiles et fiables engendrent également des effets inverses tout aussi identifiables. La technologie imposée contraint des individus à une remise en cause de leur mode de vie et, plus précisément, tend à estomper la frontière entre monde du travail et vie privée, lorsqu'elles permettent de transformer les astreintes par des gardes à distance, ou laissent les salariés dans leur milieu familial. D'où un questionnement des règles de fonctionnement habituelles du monde du travail (lieu, temps, congés, astreintes...). Les NTCI rendent obsolète l'organisation du travail telle que fixée dans les conventions collectives, qui reste fondée sur la notion de temps de travail.

1. Selon l'organisme IDC European Survey, on estime que sur la période 1996-2001 le commerce électronique dans l'Europe des Douze générera un chiffre d'affaires dans les relations interentreprises passant de 204,6 millions de dollars en 1996 à presque 14,2 milliards en 2001, et dans les relations entreprises/clients de 133,2 millions de dollars à 10,7 milliards de dollars.

1. Les statistiques sur le nombre de télétravailleurs en Europe sont rares, et de surcroît basées sur des définitions différentes. En 1994, une étude réalisée par l'institut allemand Empirica faisait état des résultats suivants: 560 000 télétravailleurs au Royaume-Uni, 215 000 en France; l'Allemagne, l'Espagne et l'Italie étaient loin derrière.

Les taux de pénétration du télétravail dans les entreprises étaient de 7,4 % au Royaume-Uni, 7 % en France, 4,8 % en Allemagne, 3,6 % en Espagne et 2,2 % en Italie.

14. Néanmoins, les pouvoirs publics doivent s'assurer que le développement des NTCI ne se fait pas au prix d'un abaissement systématique des protections dont bénéficient les travailleurs, et que les adaptations nécessaires du droit commercial, du droit civil et du droit du travail ont été réalisées. Même si le monde du travail évolue constamment, il appartient à la législation nationale d'apporter des réponses sur les problèmes fondamentaux concernant l'utilisation des nouvelles technologies, et de réglementer les droits et devoirs des employeurs et des employés.

15. Comment les droits sociaux resteraient-ils inchangés? Face aux évolutions engendrées par ces technologies nouvelles, il convient d'examiner dans quelles mesures leur développement a ou non engendré des atteintes aux droits fondamentaux de la personne et du travailleur, d'une part, et d'autre part de suggérer les adaptations nécessaires des législations nationales, afin de maintenir un niveau élevé de protection des droits et libertés individuelles et collectives.

16. En janvier 1997, l'Assemblée parlementaire s'était intéressée aux nouvelles technologies et l'emploi (rapport Beaufays, Doc. 7719) et avait défini dans une Recommandation 1314 les effets positifs et négatifs des NTCI sur l'emploi en Europe<sup>1</sup>.

17. Il incombe aux Etats de protéger non seulement les intérêts du consommateur dans le contexte de l'économie en réseaux et du commerce électronique, mais aussi ceux du travailleur, et de réaliser les adaptations juridiques nécessaires. La définition d'un cadre réglementaire clair et stable ne peut qu'être le fait de gouvernements. Les Etats conservent un rôle essentiel pour faire évoluer rapidement le cadre législatif et réglementaire, et lever les blocages qui pourraient résulter de l'inadéquation des textes ou des pratiques, permettant ainsi aux entreprises et aux travailleurs de tirer le meilleur parti des opportunités nouvelles.

#### B. L'utilisation des nouvelles technologies par les travailleurs

18. Parce que le développement de ces NTCI repose sur le principe de l'innovation permanente et d'efforts de recherche-développement importants, la souplesse requise pourrait mal s'accommoder du droit du travail, ou d'une gestion bureaucratique du recrutement ou des carrières au sein des entreprises ou des organismes publics.

19. Jusqu'à il y a une dizaine d'années, le droit du travail était largement fondé sur le principe de la présence physique du salarié dans l'entreprise et sur une durée déterminée du temps de travail fixée dans le contrat de

travail. La frontière vie professionnelle/vie privée était nettement établie. Les NTCI bouleversent ce schéma.

#### 1. L'élasticité de la durée du travail

20. En matière d'investissement dans le travail, les formes nouvelles d'emploi exigent souvent une mobilisation plus grande des travailleurs que le travail salarié classique. Le travail salarial classique reste en général cantonné au temps de travail sur les lieux de travail. Or, les nouvelles technologies se parent d'un discours managérial moderne exigeant une disponibilité constante.

21. Par exemple, une partie de la réglementation commerciale ne trouve pas nécessairement à s'appliquer à l'ensemble des activités de commerce électronique. Le commerce électronique *via* Internet permet par exemple un accès aux boutiques vingt-quatre heures sur vingt-quatre et sept jours sur sept, alors que les législations nationales sur le travail imposent le principe du repos hebdomadaire ou dominical. Il convient donc d'assurer le respect du principe d'égalité des travailleurs devant la loi dans ce domaine.

22. Ainsi, l'article 2 de la Charte sociale européenne de 1961 garantit le droit à des conditions de travail équitables, et en particulier ceci: «1. à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire (...); 2. à prévoir des jours fériés payés; 3. à assurer l'octroi d'un congé payé annuel de deux semaines au minimum [quatre semaines, aux termes de l'article 2 de la Charte révisée]; (...) 5. à assurer un repos hebdomadaire qui coïncide autant que possible avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région.»

23. La durée du travail constitue un élément essentiel du contrat de travail, et conditionne largement le salaire. Or, l'appréciation de la durée véritable du travail effectué devient délicate avec les NTCI.

24. Calculée en fonction du temps de travail effectif, la durée peut être définie comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles. La présence en entreprise soumet de fait le salarié à un contrôle de présence, alors que le salarié à distance n'est pas contrôlable. Cela peut donc constituer une liberté dans la gestion de son temps, mais également une pénalité en fonction de la masse de travail à effectuer dans des délais déterminés. Là encore, la définition et la reconnaissance par l'employeur d'heures supplémentaires effectuées peuvent se révéler difficiles et donc pénaliser le salarié.

#### 2. Les astreintes

25. De plus, le développement des NTCI permet de généraliser la pratique des astreintes hors du temps de travail habituel. L'obligation faite au salarié de demeurer à son domicile ou à proximité en vue de répondre à un appel de son employeur pour effectuer un travail au service de l'entreprise constitue une sujétion; elle ne peut être regardée comme du temps de travail effectif mais n'est pas non plus assimilable à du temps de repos. Le salarié n'en demeure pas moins, durant ces astreintes, aux ordres de l'entreprise. En cela, les NTCI facilitent l'interpénétration des vies professionnelle et

1. L'Assemblée y invitait notamment les gouvernements des Etats membres à «créer le cadre approprié pour un dialogue social et des conventions collectives adaptés aux nouveaux modes de travail introduits par les nouvelles TIC en tenant compte notamment des facteurs suivants:

a. les rapports sociaux doivent être remodelés en évitant les dangers d'exclusion et un découpage de la population en raison des évolutions en cours; les pouvoirs publics devraient y veiller;

b. la configuration traditionnellement verticale des secteurs et branches professionnelles, qui détermine les rapports sociaux, mais qui ne correspond plus à la nouvelle réalité, doit être revue et corrigée;

c. les nouveaux métiers et fonctions engendrés par les TIC, tels que le télétravail, le travail en équipe virtuelle, etc., doivent correspondre à un statut clair et stable, et leurs effets sur la vie de l'entreprise et de la famille doivent être étudiés.»

privée, et l'ingérence de l'entreprise dans la vie personnelle et familiale du salarié.

26. Ces astreintes ont certes toujours existé, mais les NTCI facilitent leur usage et les généralisent. Ainsi, l'entreprise en faisant l'acquisition de téléphones portables pour ses cadres ou autres employés dispose d'un personnel joignable à tout moment – parfois même le week-end ou durant les congés – et en tout lieu pour faire face à ses obligations professionnelles. Le salarié peut donc être sollicité pour d'autres motifs que d'impérieuses raisons d'urgence ou de sécurité, qui seules devraient légitimer la notion d'astreinte.

27. Pour le salarié, toutefois, l'astreinte présente l'avantage de ne plus nécessairement intervenir au domicile. Muni d'un téléphone portable ou d'une radiomessagerie (« pager »), le salarié peut être joint ailleurs qu'à son domicile, sans encourir de reproche de l'employeur. L'astreinte est devenue moins contraignante pour le salarié, qui est libre de ses mouvements, et est donc plus facile à mettre en œuvre.

28. Parce que la conjoncture de l'emploi dans bien des pays place le salarié sous pression, on ne saurait laisser l'employeur définir de façon unilatérale les obligations contractuelles qui vont s'imposer au travailleur. Il serait donc souhaitable que les législations nationales imposent au contrat de travail de mentionner de façon explicite la possibilité d'astreintes périodiques, d'en limiter strictement le nombre et la durée, de façon à respecter les dispositions de la Charte sociale européenne, voire de prévoir une rémunération spécifique des heures d'astreinte, ainsi que leur intégration dans le calcul du repos compensateur. Le contrat de travail, de même que le règlement intérieur des entreprises, ne devrait pouvoir apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives que les strictes restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

### 3. La rémunération

29. Pour les raisons qui précèdent, et pour une part croissante des salariés, la rémunération du travail ne peut plus reposer sur un temps de travail désormais difficilement quantifiable. Pour beaucoup de télétravailleurs, la rémunération s'effectue à la page ou au dossier traité. Le salarié est considéré comme prestataire de service par son entreprise, et un rapport de type commercial a parfois tendance à se substituer au rapport salarié/employeur classique.

30. La Charte sociale européenne reconnaît en son article 4 le droit des travailleurs à une rémunération équitable « majorée pour les heures de travail supplémentaires ». Une réflexion conduisant à l'actualisation des éléments de la rémunération s'impose, pour tenir compte des conditions d'exercice des métiers impliquant les nouvelles technologies (rétribution de la plus grande disponibilité du salarié; compensation financière du télétravailleur à domicile pour les frais de fonctionnement supportés, etc.).

31. La rémunération des découvertes, inventions et créations réalisées par le salarié dans l'exercice de ses fonctions, sur le lieu de travail et pendant les heures de travail, grâce à l'utilisation des NTCI, constitue une question spécifique. Qu'il s'agisse de propriété littéraire

et artistique, ou de propriété industrielle et d'inventions brevetables, il semble aujourd'hui indispensable que le contrat de travail détermine, dans le respect des législations nationales et des normes internationales, la propriété des découvertes et inventions (à l'entreprise, ou le cas échéant par exception à l'employé) ainsi que le sort des bénéficiaires de l'exploitation de l'invention, et l'éventuelle contrepartie financière qui sera accordée au salarié.

### 4. La protection de la santé

32. La question de la protection de la santé dans le cadre du développement des NTCI revêt plusieurs aspects. D'une part, des risques nouveaux pour la santé physique et mentale sont apparus, et la prévention de ces pathologies nouvelles dues à l'emploi des nouvelles technologies (ordinateur, téléphone portable, etc.) dans le travail est insuffisante. Ces nouvelles maladies professionnelles restent à l'heure actuelle largement sous-estimées: stress, fatigue visuelle, fatigue nerveuse, mal de dos, angoisse qui accompagne l'adaptation aux changements qui interviennent dans les conditions de travail ou le mode de vie, etc. Par ailleurs, dans le cadre de l'évolution des modes de travail, l'éloignement du travailleur du lieu physique de l'entreprise ne facilite pas son suivi médical. Un meilleur suivi médical du salarié télétravailleur notamment s'impose.

33. L'accident du travail est celui survenu à une personne salariée par le fait ou à l'occasion du travail. Il est donc lié à l'exécution du contrat de travail. Si le salarié travaille physiquement dans l'entreprise ou sur tout lieu déconcentré de l'entreprise (chantier, centre de télétravail, etc.), il ne fera aucun doute que l'accident survenu au cours du travail constitue un accident du travail. Mais qu'en est-il du télétravailleur à domicile? L'accident de travail est considéré comme tel s'il intervient pendant les horaires de travail et sur le lieu du travail. Il est donc important que la législation s'adapte et que le contrat de travail considère le domicile comme lieu de travail.

34. De même, par l'utilisation par exemple de l'ordinateur portable, la tentation peut être grande pour l'employeur de faire poursuivre ou exécuter un travail au domicile du salarié qui se trouve en congé maladie.

### 5. L'insertion dans le milieu du travail

35. Les NTCI induisent également une révolution dans les interactions sociales et les relations au travail, en « virtualisant » les relations avec les dirigeants, les collègues, les clients, les partenaires commerciaux.

36. Dans cette perspective, et notamment parce qu'elles semblent conduire à la disparition des emplois de masse, les NTCI amènent à s'interroger sur l'avenir de la société salariale, et sur les possibilités de construire des régulations collectives qui ne seraient pas fondées sur l'organisation collective du travail. En dernière analyse, elles renvoient à la question du sens de l'entreprise comme lieu de travail ou comme entité créatrice de lien social.

37. Avec les NTCI, il devient possible de concevoir des postes de travail placés totalement en dehors des locaux de l'entreprise, ce qui favorise un isolement social du salarié, notamment du télétravailleur ou du travailleur à domicile, souvent mal vécu, et un manque de contacts

avec la communauté de travail (collègues, représentants du personnel, syndicats, etc.). Moins au fait de la vie de l'entreprise, le salarié télétravailleur risque à terme de subir une marginalisation, n'étant plus à même de participer aux réunions syndicales, aux activités du comité d'entreprise, à l'échange d'informations qui s'effectue de façon quotidienne entre collègues, à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail.

38. De même, dans ces circonstances, si les NTCI présentent l'atout de permettre le développement de l'emploi à domicile de personnes handicapées à des tâches de télétravail, elles ne peuvent répondre au désir de ces personnes d'une meilleure et réelle intégration dans le monde du travail.

39. Le monde du travail ne saurait se limiter à un réseau de relations virtuelles. Il est donc important que les entreprises concernées s'efforcent de favoriser la pleine insertion de l'ensemble de leurs salariés, par un effort accru d'information (réseau Intranet, messagerie interne, journal électronique de l'entreprise), par le maintien d'un minimum de contacts personnels (organisation de réunions régulières au siège de l'entreprise, etc.), et en développant par exemple le travail en lieu alterné (alternance régulière du travail en entreprise et hors entreprise).

#### 6. La protection en cas de licenciement

40. L'évolution rapide des modes de travail qu'entraînent les NTCI exige une flexibilité et une adaptabilité des compétences professionnelles. La protection du travailleur doit ici être garantie au moins à deux niveaux: d'une part, en assurant une formation continue du salarié à l'utilisation d'outils de plus en plus performants<sup>1</sup>; d'autre part, en préservant les intérêts du salarié victime de la flexibilité, ou de l'utilisation abusive par l'employeur de fichiers informatiques contenant des données personnelles (voir paragraphes 50 à 52) et qui se trouverait licencié.

41. Dans les administrations et organismes publics de nombreux pays, tout comme dans les entreprises et grands groupes privés, l'apparition et le développement des NTCI ont conduit à de profondes restructurations, engendrant licenciements, suppressions de postes, plans de formation, etc. L'évolution des NTCI nécessite une adaptabilité sans cesse croissante des entreprises et de leurs salariés. Le travailleur est donc rapidement considéré comme «obsolète». Des dispositions spécifiques doivent être prises pour assurer la protection du travailleur lorsqu'il est mis fin à son contrat de travail, afin de garantir non seulement son indemnisation, mais également sa formation et son reclassement.

42. Les dérives constatées dans le droit du travail avec le développement des NTCI constituent des entraves aux droits du travailleur. Il s'avère donc indispensable aujourd'hui de s'assurer que les entreprises définissent bien les conditions de travail de leurs employés dans le strict respect du Code du travail et des législations applicables, en particulier en matière de temps de travail et de rémunération du travail. Il doit en être de même dans le domaine de la protection de la vie privée des employés.

1. La formation des travailleurs à l'utilisation des nouvelles technologies constitue un volet spécifique, qui sera traité prochainement par la commission dans un rapport séparé (rapporteur: M<sup>me</sup> Poptodorova).

#### C. L'utilisation des nouvelles technologies par l'employeur

43. Les nouvelles technologies répondent aux besoins du monde moderne. Bien qu'il faille se garder de toute vision apocalyptique, la question de l'atteinte à la vie privée se pose de plus en plus et est tout à fait d'actualité dans la relation employeur/employé. L'entreprise définit l'environnement de travail de ses employés. Cependant, l'explosion du télétravail, l'utilisation massive du téléphone portable, de l'ordinateur, de la vidéosurveillance et, en règle générale, de l'ensemble des nouvelles technologies rendent la frontière entre la vie professionnelle et la vie privée extrêmement floue.

44. Le développement des nouvelles technologies de communication et d'information ont abouti à mettre en place un véritable contrôle social sur l'individu. Le respect de la vie privée peut se trouver bafoué à l'intérieur de l'entreprise. L'entreprise bénéficie en effet des moyens électroniques et informatiques de surveillance de ses employés. Elle peut également créer des fichiers d'informations regroupant tout type de renseignements.

45. L'utilisation des NTCI débute en fait avant même l'entrée du salarié dans l'entreprise. Les méthodes même de recrutement font appel à l'ordinateur, qui, grâce à des logiciels et programmes spécifiques, des «systèmes-experts», définissent des profils type de la personne recherchée pour un poste, en fonction des critères intégrés, puis conçoivent des batteries de tests capables d'évaluer la personnalité du candidat et de la comparer au profil. Avec ces tests d'auto-évaluation, le candidat répond lui-même sur écran à des centaines de questions destinées à mesurer des critères. C'est l'ordinateur qui écartera les candidats qui ne répondent pas de manière souhaitable au questionnaire informatisé. Non seulement on peut mettre en cause la fiabilité de tels systèmes, mais il est également douteux que de tels moyens électroniques satisfassent aux règles qui doivent gouverner le recrutement, tels que le principe de non-discrimination.

46. Dans de nombreux pays, il existe en ce domaine un vide juridique certain. En France, cette pratique contrevient aux dispositions légales (articles 2 et 3 de la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés) qui établissent le droit d'être informé non seulement de la nature des informations recueillies, mais aussi des «raisonnements utilisés dans les travaux automatisés» et qui interdisent de fonder des décisions uniquement sur une définition de la personnalité obtenue par de tels moyens. De telles pratiques soulèvent des problèmes d'éthique d'autant plus sérieux qu'elles se répandent non seulement en vue du recrutement, mais ultérieurement pour les mutations internes, le reclassement, l'orientation, voire le licenciement.

47. Les nouvelles technologies permettent également l'utilisation par les employeurs de moyens de surveillance informatiques ou audiovisuels. Par la télésurveillance, le port de badges électroniques, l'ordinateur, l'accès au courrier électronique, la surveillance des téléphones, l'employeur peut désormais suivre à la trace l'activité de ses employés et contrôler dans le détail leur emploi du temps et surtout leur productivité. Les plaintes de salariés relatives à la mise en place de systèmes de contrôle des accès par badges électroniques ou l'installation de réseaux de caméra se multiplient. Ces

mêmes badges permettent en effet de contrôler les horaires et donc la productivité. Les employeurs qui cherchent à prévenir, déceler ou confirmer l'inconduite de leurs employés peuvent également avoir recours à la surveillance vidéo.

48. Dans le domaine du contrôle de la productivité des salariés, des systèmes de contrôle surveillent le travail des personnes dont l'activité implique un contact direct avec la machine (employés à la saisie informatique, dactylographes, standardistes, ouvriers à la chaîne) et dont le rendement est quantifié par un autocommutateur. Il existe des systèmes informatisés par lesquels l'employeur effectue un comptage nominatif du travail de chaque employé au moyen d'états de production qui établissent le temps effectif passé au poste de travail, à la production, à la saisie informatique ou à répondre au téléphone, et font apparaître les temps improductifs, absences ou arrêts du personnel.

49. A l'aide de traitements de paie et de gestion du personnel, l'employeur peut établir des profils d'absentéisme et enregistrer les motifs d'absence, ce qui revient à détenir des données personnelles sur le salarié lorsque ceux-ci sont de nature médicale.

50. L'entreprise a en outre les moyens technologiques non seulement de contrôler le travail mais aussi d'espionner ses employés, notamment leurs courriers électroniques ou leurs conversations téléphoniques. Techniquement, il est possible pour l'employeur de lire ou de censurer les e-mails de ses employés. De même, les dispositifs de gestion et de contrôle des appels téléphoniques (autocommutateurs téléphoniques) permettent non seulement de répertorier les numéros appelés par les salariés sur le lieu de travail, mais également de connaître le temps de présence du salarié dans l'entreprise. Grâce aux liens établis entre l'autocommutateur téléphonique, le fichier du personnel et un serveur, les heures de départ et d'arrivée peuvent être ainsi enregistrées et l'absentéisme mémorisé.

51. Enfin, le développement des NTCI dans l'entreprise remet à nouveau à l'ordre du jour les préoccupations nées dans les années 70 relatives au fichage des salariés. Plusieurs affaires ont révélé l'existence de fichiers informatiques portant sur la personnalité, le degré de motivation, les lacunes ou l'état de santé des salariés.

52. L'ensemble de ces dérapages suscite la plupart du temps une vive émotion chez les salariés. Au final, beaucoup craignent que l'employeur utilise ces données collectées et informations contenues dans les états de production pour justifier des licenciements. Il convient donc de contrôler strictement le développement de l'ensemble de ces systèmes afin de préserver les atteintes à la vie privée des salariés.

53. Il conviendrait donc que la législation nationale des Etats membres, en application de la Charte sociale européenne et des normes internationales de protection des données, reconnaisse et garantisse effectivement l'exercice des droits suivants:

– droit des salariés (ou de leurs représentants) à être informés préalablement à l'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 du personnel;

– possibilité pour tout salarié d'accéder aux documents de décompte quotidiens ou hebdomadaires et de récapitulation des heures de travail, et d'en obtenir copie;

– droit d'information préalable du salarié quant à l'existence ou la mise en place de système de contrôle de l'accès ou de la productivité, sur sa nature et sur sa fréquence;

– le cas échéant, droit au consentement du salarié à l'utilisation par l'entreprise de tels systèmes de contrôle;

– droit à l'accès et à la rectification des données contenues dans tout fichier nominatif.

54. Le Conseil de l'Europe dans son ensemble et en particulier son Assemblée parlementaire ont par le passé défini un nombre non négligeable de recommandations sur la protection des données. La Convention pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel du 28 janvier 1981 définit les principes généraux de cette protection, indiquant à son article 5 que «les données à caractère personnel (...) doivent être obtenues et traitées loyalement et licitement». La Recommandation n° R (89) 2 du Comité des Ministres sur la protection des données à caractère personnel utilisées à des fins d'emploi établit des principes destinés à protéger la vie privée et la dignité humaine des employés dans la collecte, l'enregistrement, l'utilisation et la communication de données personnelles les concernant.

55. Référence peut également être faite à la Directive 97/66/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 décembre 1997 qui concerne l'harmonisation des dispositions des Etats membres nécessaires pour assurer un niveau équivalent de protection des droits et libertés fondamentaux, et en particulier du droit à la vie privée, en ce qui concerne le traitement des données à caractère personnel dans le secteur des télécommunications, ainsi que la libre circulation de ces données et des équipements et services de télécommunications dans la Communauté. Cette directive vient préciser et compléter la Directive 95/46/CE du Parlement européen et du Conseil, du 24 octobre 1995, relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données<sup>1</sup>.

#### D. Mesures internationales

56. Le développement des nouvelles technologies de communication et d'information s'inscrit clairement dans le contexte actuel de la globalisation. Les réflexions se situent au plan international au sein des enceintes internationales appropriées (OCDE, OMC, OIT, Union européenne, etc.) et devraient conduire à la définition de règles et «codes de bonne conduite» har-

1. Rappelons ici l'article 15 de la directive qui dispose que «toute personne a le droit de ne pas être soumise à une décision produisant des effets juridiques à son égard, ou l'affectant de manière significative, prise sur le fondement d'un traitement automatisé de données, destinée à évaluer certains aspects de sa personnalité, tels que son rendement professionnel, son crédit, sa fiabilité, son comportement, etc.».

monisés. L'essentiel du débat relatif à ces questions de réglementation s'est longtemps limité à une opposition entre partisans de l'autorégulation (par les entreprises), qui doutent que les gouvernements soient en mesure de réagir assez vite face à un environnement qui évolue rapidement et pensent que toute réglementation excessive pourrait étouffer le développement technologique, et la réglementation publique (par les gouvernements).

57. Les déclarations finales de la conférence de l'OCDE «*A borderless World – Realising the potential of global electronic commerce*» qui s'est déroulée à Ottawa les 7-9 octobre 1998, adoptées par ses vingt-neuf membres, ont néanmoins reconnu que les gouvernements et les entreprises devaient collaborer à la mise en œuvre d'un cadre normatif.

58. Au niveau de l'Union européenne, on multiplie les encouragements au développement des activités économiques nouvelles et du commerce électronique, tout en cherchant à élaborer un cadre européen applicable à ce domaine et à coordonner au niveau européen les politiques et réglementations. Par exemple, un rapport commandé par la commission européenne intitulé «Les stratégies induites par le contenu et le commerce sur les réseaux mondiaux» aborde un certain nombre de questions relatives à l'emploi et recommande notamment une plus grande souplesse de la législation et de la politique de l'emploi appliquées à l'économie en réseau, du fait de sa grande vitesse d'évolution.

#### Conclusion

59. La question de l'impact des nouvelles technologies sur la législation du travail est d'autant plus délicate que la réalité sociale au sein des quarante et un États membres est pour le moins hétérogène. En dernière analyse, le développement dans les pays d'Europe centrale

et orientale des NTCI paraît plus préoccupant du point de vue de la protection du travailleur, car nombre de ces pays n'ont toujours pas réalisé les adaptations juridiques de base en droit du travail. Peu de pays sont parties à la Charte sociale européenne.

60. Par ailleurs, ce sont les relations sociales au sein de l'entreprise, voire la notion même d'entreprise, qu'il convient de repenser, en gardant à l'esprit la nécessité de maintenir le lien social des individus dans l'entreprise, ainsi que le droit à l'information et à la consultation des travailleurs.

---

Commission chargée du rapport: commission des questions sociales, de la santé et de la famille.

Implications budgétaires pour l'Assemblée: néant.

Renvoi en commission: Doc. 7936 et Renvoi n° 2244 du 26 janvier 1998.

Projet de résolution adopté à l'unanimité par la commission le 6 avril 2000.

Membres de la commission: Cox (*Président*), Ragnarsdóttir, Hegyi, Gatterer (*Vice-Présidents*), Albrink, Alís Font, Arnau, Belohorská, Biga-Friganović, Björnemalm, Cesário, Christodoulides, Chyzh, Dees, Dhaille, Duivesteijn, Evin, Flynn (*Remplaçant: Vis*), Gamzatova, Gibula, Glesener, Gregory, Gülek, Gusenbauer, Gustafsson, Haack, Hancock, Høegh, Hrebenciuc, Jirousová, Kalos, Lakhova, Laternser, Liiv, Lotz, Luhtanen, Lupu, Markovska, Marmazov, Martelli, Marty, Mattéi, Monfils, Možgan, Mularoni, Ouzký (*Remplaçant: Kroupa*), Paegle, Poptodorova, Pozza Tasca, Pulgar, Raškinis, Rizzi, Santkin, Skoularikis, Stefani, Surján, Tahir, Telek, Troncho, Vella (*Remplaçant: Debono Grech*), Vermot-Mangold (*Remplaçant: Gross*), Volodin, Voronin, Wójcik.

*N. B. Les noms des membres présents à la réunion sont indiqués en italique.*

Ce rapport sera examiné par l'Assemblée lors d'une session ultérieure.