



TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	7
PRÉFACE	9
SOMMAIRE	11
INTRODUCTION	17
I. Des concepts	17
II. Des enjeux	18
III. Des normes	23
A. Des normes supranationales	24
1/ <i>Un élan européen</i>	24
a) <i>Un cadre obligatoire</i>	24
b) <i>Un appel à la négociation</i>	27
2/ <i>Une esquisse internationale</i>	28
B. Des normes nationales	29
1/ <i>Des normes d'ailleurs</i>	29
2/ <i>Normes d'ici</i>	37
a) <i>La protection de l'homme</i>	37
α. <i>La protection du corps</i>	37
β. <i>La protection de l'esprit</i>	38
b) <i>L'organisation de la cité</i>	38

PREMIÈRE PARTIE

LES NOUVELLES TECHNOLOGIES, FACTEUR D'ÉVOLUTION DU RAPPORT DU SALARIÉ À L'ENTREPRISE

Titre I – Les nouvelles technologies, facteur de modernisation des rapports de travail

CHAPITRE I – LES NOUVELLES TECHNOLOGIES, FACTEUR D'ADAPTATION DES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	45
Section 1. La prévention des périls	45
Sous-section 1. La prévention des périls physiques	46
§ 1. L'aménagement du poste de travail	46
I. Le domaine de la prévention	47
II. La substance de la prévention	48
A. L'attention indirecte à la personne	48
B. L'attention directe à la personne	50
§ 2. L'appréhension du poste de travail	50

Sous-section 2. La prévention des périls moraux.....	51
§ 1. L'existence du risque moral	51
A. Les nouvelles technologies, facteur de stress	51
B. Les nouvelles technologies, facteur de harcèlement ?	53
§ 2. Le traitement du risque moral	54
Section 2. La prévention des inadaptations	56
Sous-section 1. La formation à l'informatique	56
Sous-section 2. La formation par l'informatique.....	58
 CHAPITRE II – LES NOUVELLES TECHNOLOGIES, FACTEUR D'ADAPTATION DES DROITS DE L'EMPLOYEUR	 61
Section 1. Les nouvelles technologies, facteur d'adaptation des prérogatives de gestion	61
Sous-section 1. La gestion des flux.....	61
§ 1. La gestion des flux d'entrée	61
I. La gestion informatique du précontrat.....	61
A. La quête du cocontractant.....	62
1/ L'obtention de l'information.....	62
a) La substance.....	62
b) Les vecteurs.....	63
α. L'obtention directe de l'information	63
β. L'obtention indirecte de l'information	64
2/ L'exploitation de l'information.....	65
B. La quête du contrat	67
II. La gestion informatique du contrat.....	69
A. Le courrier électronique, vecteur de contrat	69
1/ La confection du contrat électronique	70
a) La signature électronique sécurisée	72
α. Les conditions de la présomption de fiabilité	72
i. Une signature électronique « sécurisée »	73
ii. Un dispositif « sécurisé » de création de signature électronique.....	73
iii. Une vérification de la signature par certificat électronique .	76
β. Les effets de la présomption de fiabilité	78
b) La signature électronique simple	80
2/ L'utilité du contrat électronique	81
B. Le courrier électronique, vecteur d'une esquisse de contrat.....	82
1/ L'authenticité du courrier électronique.....	83
2/ L'imputabilité du courrier électronique	84
§ 2. La gestion des flux de sortie.....	85
I. La procédure dématérialisée	85
A. L'admissibilité de l'écrit sur support électronique	85
B. Les spécificités de l'envoi adaptées à l'électronique	87
II. La procédure « dépersonnifiée »	90
Sous-section 2. La gestion des données	91
§ 1. La transparence	92

I. Les obligations d'information.....	93
A. La communication de l'information.....	95
1/ La remise spontanée de l'information.....	95
2/ La remise sollicitée de l'information.....	96
B. La maîtrise de l'information.....	96
1/ Un pouvoir variable.....	96
2/ Un pouvoir affirmé.....	97
C. La conservation de l'information.....	97
II. Les obligations de déclaration.....	98
A. Le principe : la simple déclaration.....	98
1/ L'obligation de déclaration.....	98
2/ La dispense de déclaration.....	101
a) La dispense liée à la nature du traitement.....	101
b) La dispense liée au suivi du traitement.....	101
B. L'exception : la déclaration à fin d'autorisation.....	103
§ 2. La fiabilité.....	105
I. La « durabilité » des documents.....	105
II. La qualité des contenus.....	106
Section 2. Les nouvelles technologies, facteur de durcissement des prérogatives de gestion.....	107
Sous-section 1. L'affectation des nouvelles technologies au travail.....	108
§ 1. L'exécution du travail, objet du contrat.....	108
§ 2. L'exécution du travail, cause de la mise à disposition de l'outil.....	109
Sous-section 2. Les risques des nouvelles technologies dans le travail.....	110
§ 1. Les errements des salariés.....	110
I. Des pratiques à risque.....	110
A. Un risque traditionnel accru.....	110
B. Une malveillance diversifiée.....	112
II. Des expressions à risque.....	112
A. Un contenu désinhibé.....	112
B. Une accessibilité décuplée.....	113
§ 2. La responsabilité de l'employeur.....	117
I. Des fondements.....	118
II. Un cadre.....	119
III. Une exonération.....	120

Titre II – Les nouvelles technologies, facteur de bouleversement des rapports de travail ?

CHAPITRE I – LES NOUVELLES TECHNOLOGIES, FACTEUR D'UN BOULEVERSEMENT SUBI DES RAPPORTS DE TRAVAIL ? ...	125
Section 1. Les nouvelles technologies, facteur de dévoiement de l'expression.....	125
Sous-section 1. La liberté d'expression des salariés, un droit reconnu	125
§ 1. La reconnaissance de la liberté d'expression des salariés.....	125

§ 2. La pertinence de la liberté d'expression des salariés	126
I. L'utilité du dialogue.....	127
II. La nécessité du dialogue.....	128
A. Une faute ?.....	128
B. Une sanction ?.....	128
Sous-section 2. La liberté d'expression des salariés, un droit dilaté ?	129
§ 1. La délimitation des frontières : le cercle du licite	129
I. L'absolu	129
II. Le relatif	130
§ 2. Le franchissement des frontières : le traitement de l'illicite	132
I. L'exclusion du droit disciplinaire	132
II. La résurgence du droit disciplinaire	134
Section 2. Les nouvelles technologies, facteur de détournement des outils de l'expression.....	136
Sous-section 1. L'utilisation de l'outil professionnel à des fins personnelles : une méprise jurisprudentielle	136
§ 1. De regrettables confusions	136
I. La protection de réalités objectives.....	136
A. La protection des correspondances.....	137
1/ Définition de la correspondance.....	137
2/ Protection de la correspondance	137
B. La protection des contenus personnels	138
II. Le maintien du droit d'encadrement.....	138
§ 2. Une regrettable extension.....	139
I. La reconnaissance indirecte d'un droit	139
A. Le vecteur d'une reconnaissance indirecte d'un droit	140
1/ La dimension qualitative de l'abus	140
2/ La dimension quantitative de l'abus	140
B. Le constat d'une reconnaissance indirecte d'un droit.....	141
II. La reconnaissance directe d'un droit	142
A. La reconnaissance d'un droit inaliénable	142
1/ Une tutelle pour l'employeur	142
2/ Le travail comme exception ?	143
B. L'identification du droit protégé.....	143
1/ Des tendances sociales sans contrainte juridique	144
2/ Des décisions sans lien avec l'entreprise	144
3/ Des droits de la personne librement exercés ?	145
Sous-section 2. L'utilisation de l'outil professionnel à des fins personnelles : un cantonnement nécessaire.....	146
§ 1. L'encadrement de l'activité du salarié par l'employeur.....	146
I. La sauvegarde du patrimoine de l'entreprise	146
II. L'impératif de réalisation du travail	148
§ 2. La sanction de l'activité du salarié par l'employeur	148

Table des matières

423

I. L'acte déterminant du salarié.....	149
A. Une désobéissance active	149
B. Une désobéissance excessive.....	149
II. L'influence variable du contenu	150
A. L'exclusion du droit disciplinaire.....	150
B. Le recours au droit disciplinaire	150
 CHAPITRE II – LES NOUVELLES TECHNOLOGIES, FACTEUR DE BOULEVERSEMENT CONSENTI DES RAPPORTS DE TRAVAIL ?	153
<i>Section 1. Une diversification recherchée</i>	155
<i>Sous-section 1. Une diversification favorable au salarié</i>	155
<i>Sous-section 2. Une diversification favorable à l'employeur</i>	156
<i>Sous-section 3. Une diversification favorable au corps social</i>	157
§ 1. Le coût social du refus du télétravail.....	157
§ 2. Le coût environnemental du refus du télétravail	158
§ 3. Le coût sanitaire du refus du télétravail	158
<i>Section 2. Une diversification maîtrisée</i>	159
<i>Sous-section 1. Une maîtrise efficace</i>	159
§ 1. La prévention de la confusion des vies	159
I. La prévention physique de la confusion	159
II. La prévention matérielle de la confusion.....	160
A. Une exigence de volontariat	160
B. Une prise en charge financière.....	161
§ 2. Le maintien de la réalité de l'entreprise	164
I. Le maintien du pouvoir de l'employeur.....	164
A. La mise en œuvre du télétravail.....	164
B. La sécurité du télétravail.....	168
II. Le maintien de la collectivité de travail.....	170
<i>Sous-section 2. Une maîtrise perfectible</i>	173
§ 1. Le temps de travail	173
I. La gestion des heures supplémentaires	174
II. La gestion des temps de repos	175
§ 2. La santé du télétravailleur	175

SECONDE PARTIE

LES NOUVELLES TECHNOLOGIES, FACTEUR D'ÉVOLUTION
DE L'ORGANISATION DE L'ENTREPRISE

Titre I – Les nouvelles technologies, facteur d'évolution du dialogue social

CHAPITRE I – LES NOUVELLES TECHNOLOGIES, OBJET DU DIALOGUE SOCIAL.....	181
<i>Section 1. La nécessité du dialogue social sur les nouvelles technologies.</i>	181
<i>Sous-section 1. Le dialogue sur la présence des nouvelles technologies dans l'entreprise</i>	181

§ 1. La naissance de l'obligation de consultation sur l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise	182
I. Une obligation spéciale de consultation	182
A. L'introduction de nouvelles technologies.....	183
1/ <i>La nouveauté des technologies</i>	183
2/ <i>L'importance du projet</i>	187
B. Les conséquences des technologies introduites	190
1/ <i>Les champs visés</i>	190
2/ <i>Les caractéristiques relevées</i>	191
II. Des obligations générales de consultation.....	192
A. La consultation du comité d'entreprise	192
1/ <i>Les consultations articulées</i>	192
a) <i>Les consultations relatives au fonctionnement général de l'entreprise</i>	193
b) <i>Les consultations relatives à la modification des conditions de travail</i>	194
c) <i>Les consultations relatives à la surveillance des salariés</i>	194
2/ <i>L'articulation des consultations</i>	194
B. La consultation du CHSCT.....	196
C. La consultation des délégués du personnel.....	197
§ 2. L'exécution de l'obligation de consultation sur l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise	198
I. La communication de l'information	198
A. Le moment de la communication de l'information	199
1/ <i>L'antériorité de la consultation</i>	201
a) <i>Une décision non arrêtée</i>	201
b) <i>Un projet à définir</i>	203
c) <i>Un projet suffisamment élaboré</i>	204
2/ <i>L'antériorité de l'information</i>	205
B. Le contenu de l'information communiquée	206
1/ <i>Un enjeu pour les représentants du personnel</i>	206
a) <i>La forme des documents transmis</i>	207
b) <i>La substance des documents transmis</i>	208
2/ <i>Un enjeu pour l'employeur</i>	211
a) <i>La protection légale des informations délivrées</i>	211
b) <i>La protection para-légale des informations délivrées</i>	213
II. La compréhension de l'information	214
A. La naissance du droit à l'expertise	215
1/ <i>Le cadre de la demande</i>	215
2/ <i>Le temps de la demande</i>	217
B. L'exercice du droit à l'expertise	218
1/ <i>L'identification des objectifs de l'expertise</i>	218
2/ <i>L'influence des objectifs de l'expertise</i>	219
a) <i>L'identité de l'expert</i>	220

b) <i>L'étendue de la mission</i>	221
c) <i>Les moyens de l'expert</i>	222
Sous-section 2. Le dialogue sur les effets des nouvelles technologies dans l'entreprise	223
§ 1. Les effets sur l'emploi	224
I. Des risques collectifs	224
A. L'identification du risque	224
1/ <i>Les mutations technologiques</i>	224
2/ <i>La réorganisation de l'entreprise</i>	225
B. La prévention du risque	226
1/ <i>Un outil de qualité</i>	226
a) <i>La mise en place de la GPEC</i>	226
b) <i>Les objectifs de la GPEC</i>	227
2/ <i>Un outil perfectible</i>	229
II. Des risques individuels	230
§ 2. Les effets sur la santé	231
I. Une attention structurelle	232
A. L'enseignement de la sécurité	232
B. L'existence de la sécurité.....	233
1/ <i>Une sécurité vérifiée</i>	233
a) <i>Une exigence de prévention</i>	233
b) <i>Une politique de prévention</i>	234
2/ <i>Une sécurité insufflée</i>	234
a) <i>L'appréhension du danger</i>	235
b) <i>La réponse au danger</i>	235
II. Une attention conjoncturelle.....	236
A. Une anomalie sans incidents.....	236
B. Une anomalie source d'incidents.....	237
Section 2. La portée du dialogue social sur les nouvelles technologies	237
Sous-section 1. L'émission d'un avis	238
§ 1. Le contenu de l'avis	238
§ 2. La portée de l'avis	239
I. La portée technique de l'avis	239
II. La portée symbolique de l'avis.....	240
A. Une figure protectrice	240
B. Une figure négociatrice.....	241
Sous-section 2. L'enchevêtrement des avis	241
§ 1. Une situation insatisfaisante.....	242
I. La source de l'insatisfaction	242
II. L'ampleur de l'insatisfaction.....	243
A. L'insatisfaction de l'employeur.....	243
B. L'insatisfaction des représentants du personnel	243
§ 2. Une situation perfectible	244



I. La redéfinition des champs de compétence	244
A. L'amputation des compétences du CHSCT.....	244
B. L'amputation des compétences du comité d'entreprise.....	245
II. Le regroupement des instances.....	245
 CHAPITRE II – LES NOUVELLES TECHNOLOGIES, MOYENS DU DIALOGUE SOCIAL	247
Section 1. Le vote électronique	247
Sous-section 1. La modernisation de l'expression démocratique	249
§ 1. Un outil profitable au développement de la démocratie d'entreprise.....	249
I. Une participation démocratique renforcée.....	249
A. Un renforcement quantitatif.....	249
B. Un renforcement qualitatif.....	250
II. Une organisation démocratique simplifiée	251
§ 2. Une modernisation respectueuse des principes du droit électoral.....	255
I. Une accessibilité préservée	255
II. Un fonctionnement efficient.....	256
A. La fiabilité du système.....	256
1/ L'instauration de la fiabilité	256
a) Le temps du vote.....	257
b) L'auteur du vote	258
c) La fidélité du vote	260
2/ La préservation de la fiabilité.....	261
B. La confidentialité du vote	263
Sous-section 2. Les freins à la modernisation de l'expression démocratique	266
§ 1. L'addition des accords nécessaires.....	266
I. Une dualité superfétatoire	266
II. Une dualité handicapante.....	267
§ 2. L'addition des formes de vote.....	269
Section 2. La communication électronique	269
Sous-section 1. Le déploiement de l'expression syndicale	271
§ 1. La conjonction des intérêts.....	272
I. Les intérêts syndicaux.....	272
A. Les moyens juridiques d'accès à la communication électronique.....	272
B. Les moyens matériels d'accès à la communication électronique	273
II. Les intérêts de l'entreprise.....	274
A. La préservation de l'état du réseau	274
B. La préservation du temps de travail	275
§ 2. La préservation des libertés.....	275
I. La protection de la liberté syndicale positive.....	276
II. La protection de la liberté syndicale négative	276
A. La protection de la liberté syndicale <i>stricto sensu</i>	276
B. La protection de la liberté syndicale négative <i>lato sensu</i>	277



Sous-section 2. L'encadrement de l'expression syndicale	280
§ 1. Internet, un espace de liberté.....	280
I. L'absence de contrôle de l'employeur.....	280
II. La protection des intérêts d'autrui.....	281
§ 2. L'intranet à la croisée des chemins.....	283
I. Le régime légal de la communication syndicale.....	283
II. Le régime conventionnel de la communication syndicale.....	285
A. La nécessité d'un pouvoir effectif sur le réseau.....	285
B. La « responsabilisation » du dialogue social.....	286

Titre II – Les nouvelles technologies, facteur d'évolution du contrôle social

CHAPITRE 1 – LES NOUVELLES TECHNOLOGIES, VECTEUR DE CONTRÔLE SOCIAL.....	291
Section 1. Un pouvoir de surveillance reconnu	291
Sous-section 1. Un droit de l'employeur	292
Sous-section 2. Une obligation de l'employeur	294
Section 2. Un pouvoir de contrôle encadré	295
Sous-section 1. La transparence du contrôle	297
§ 1. Un contrôle révélé.....	298
I. Le contrôle structurel.....	299
A. Le déroulement de l'information.....	299
B. Le contenu de l'information.....	300
1/ L'information du salarié.....	300
2/ L'information des représentants du personnel.....	305
II. Le contrôle conjoncturel.....	306
A. L'intérêt de l'entreprise, un objectif retrouvé.....	306
B. L'intérêt de l'entreprise, un objectif encadré.....	307
1/ La libre ouverture, une faculté rare.....	308
2/ L'ouverture, une faculté encadrée.....	308
3/ L'ouverture, une faculté conditionnée ?.....	309
§ 2. Un contrôle appréhendé.....	310
I. L'appréhension de l'existence.....	311
A. La surveillance fortuite, légitimée par la mauvaise foi du salarié.....	311
B. La surveillance fortuite, légitimée par la connaissance du salarié.....	312
II. L'appréhension de la finalité.....	313
Sous-section 2. La proportionnalité du contrôle	314
§ 1. La proportionnalité, limite aux atteintes aux droits et libertés du salarié.....	315
I. Le contrôle concernant le comportement du salarié.....	315
A. L'exercice électronique.....	315
1/ L'activité téléphonique.....	315
a) L'existence des conversations.....	315
b) Le contenu des conversations.....	316

2/ L'exercice informatique	317
a) L'activité informatique	317
b) Les fruits de l'activité informatique	317
a. L'atteinte proportionnée dans son principe	319
i. Le caractère proportionné	319
ii. La proportionnalité du contrôle vérifiée a priori	320
β. L'atteinte proportionnée dans sa mise en œuvre	321
i. L'atteinte justifiée par l'urgence	321
ii. L'atteinte justifiée par la finalité	323
B. La vidéosurveillance	324
1/ Les arbitres de la proportionnalité	326
a) Le champ d'intervention des arbitres	326
α. La vidéosurveillance d'un lieu ouvert au public	326
β. Le régime induit par le recours aux données personnelles	328
b) Modalités d'intervention des arbitres	330
α. Un contrôle a priori	330
β. Un contrôle a posteriori	331
i. Les modalités du contrôle	332
ii. Les conséquences du contrôle	333
2/ L'arbitrage de la proportionnalité	335
a) Des finalités	335
b) Des modalités	336
II. Le contrôle affectant la personne du salarié	337
A. L'éventualité de l'atteinte	338
1/ Le droit au respect de la vie privée	339
2/ Le droit au respect de la dignité	339
B. L'admissibilité de l'atteinte	340
1/ L'atteinte limitée	340
a) Les finalités de l'encadrement	340
b) Moyens de l'encadrement	341
2/ L'atteinte justifiée	343
a) Le contrôle de l'accès aux locaux de l'entreprise	343
b) Le contrôle de l'accès aux ressources de l'entreprise	345
§ 2. La proportionnalité hors atteinte aux droits et libertés du salarié	347
I. La géolocalisation	347
A. Un dispositif non attentatoire aux droits et libertés	348
B. Un encadrement sévère de la nécessité du moyen	349
1/ Le suivi du temps de travail	350
a) L'exclusion des salariés libres d'organiser leur emploi du temps	350
b) L'impossibilité de recourir à un autre moyen de vérification du temps de travail	351
2/ La sécurité du salarié	352
II. Les alertes professionnelles	352
A. La force obligatoire du contrôle	355

<i>Table des matières</i>	429
 B. Le champ du contrôle	356
1/ <i>L'objet</i>	357
a) <i>Exclusion des faits sans lien avec l'entreprise</i>	357
b) <i>Admission variable des faits en lien avec l'entreprise</i>	357
α. <i>Admission certaine des alertes à objet financier</i>	357
β. <i>Admission incertaine des alertes à objet non financier</i>	358
2/ <i>Les personnes</i>	360
a) <i>Une transmission de l'information de qualité</i>	362
b) <i>Le respect des droits du salarié mis en cause</i>	363
 CHAPITRE II – LES NOUVELLES TECHNOLOGIES, VECTEUR DE SANCTION SOCIALE	367
<i>Section 1. L'identification de l'auteur de l'acte répréhensible</i>	367
<i>Sous-section 1. L'outil</i>	367
<i>Sous-section 2. L'imputabilité</i>	369
<i>Section 2. Les garanties offertes à l'auteur de l'acte répréhensible</i>	370
<i>Sous-section 1. Les garanties techniques de l'authenticité</i>	370
<i>Sous-section 2. Les garanties humaines de l'authenticité</i>	371
§ 1. Le constat d'huissier	372
§ 2. Les attestations de tiers	373
 CONCLUSION GÉNÉRALE	375
 BIBLIOGRAPHIE	377
 INDEX	409