

## TRAVAILLER SUR SON ORDINATEUR PERSONNEL EST-IL RISQUÉ ?

À l'heure où les nouvelles technologies envahissent toutes les sphères de nos vies, qu'elles soient personnelles ou professionnelles, il s'agit ici d'examiner pourquoi cette question mérite d'être soulevée ?

De nombreuses personnes, notamment des cadres, se plaignent de la connexion permanente qu'ils ont avec leur entreprise. De même, la Cour de cassation soumet les entreprises à une obligation de résultat en matière de santé au travail (Cass. soc. 17 février 2010). Par ailleurs, depuis 2011 elle remet en cause le régime de travail au forfait dès lors que les entreprises n'ont pas mis en place un système permettant, à leurs salariés, de respecter les temps de repos obligatoires (11 heures de repos quotidien et 35 heures de repos hebdomadaire C. trav., art. D. 3121-3). La preuve du respect de ces seuils incombe à l'employeur (Cass. soc., 17 oct. 2012, n° 10-17.370, n° 2185 FS - P + B).

Ainsi, confrontée aux problématiques réelles de stress au travail, risques psychosociaux, burn out..., la Cour de cassation se sent légitime pour contrecarrer la « folie » ou l'« addiction » qui s'est emparée, volontairement ou non, des individus accessoirement salariés de l'entreprise...quant à l'usage des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC).

En effet, la porosité entre la vie personnelle et la vie professionnelle est grandissante, tant par les temps de travail, les lieux de travail mais surtout par les outils de travail. Les entreprises sont, dès lors, confrontées à deux enjeux majeurs portant sur la santé au travail et la sécurité informatique. Néanmoins, la problématique est quasi-identique que les salariés travaillent avec leur outil professionnel ou avec leur outil personnel.

Résumons la situation : soit l'entreprise dote son salarié d'un outil professionnel nomade soit elle lui demande de travailler avec son ordinateur personnel BYOD ou (Bring Your Own Device).

Dans le premier cas, si elle est vigilante, elle a négocié avec ses partenaires sociaux une charte portant sur l'utilisation des systèmes d'information en l'annexant au règlement intérieur. Dans ce document l'entreprise aura, en principe, pris la précaution de :

- Interdire ou limiter toute utilisation personnelle de son outil professionnel
- Restreindre le travail au domicile ou hors des temps de travail aux stricts cas limités aux urgences qualifiées comme telles par le supérieur hiérarchique,
- Rappeler le principe du droit à la déconnexion accordé à chaque salarié passé une certaine heure (20h/21h selon les entreprises)
- Rappeler les règles devant être respectées en matière de sécurité informatique
- Etc.

Il n'en demeure pas moins que si le salarié est consciencieux, débordé, ou encore, si le lendemain matin il a un empêchement, il voudra finir son rapport le soir. Il pourra opter entre différentes solutions :

- Travailler au bureau et finir tard
- Travailler de chez lui après le dîner depuis son outil professionnel s'il peut le faire (réseau disponible)
- Travailler de chez lui depuis son outil personnel car il aura soit enregistré son document sur une clé USB, soit envoyé sur sa boîte mail personnelle, soit encore utilisé l'un des différents outils possibles tel que Dropbox... Cette technique s'appelle également le BYOD. En l'espèce il est hybride car il s'ajoute à l'outil professionnel et peut être utilisé moyennant une simple tolérance de l'entreprise.

Par conséquent, il aura toujours les moyens de détourner les règles posées par l'entreprise ... Et cela conviendra aux différents acteurs (salariés/employeur-manager) tant que les intérêts de chacun se trouvent satisfaits.

En cas de problème de santé ou de rupture de confiance, le salarié, y compris un cadre au forfait, pourra expliquer que la charge de travail était telle qu'il était obligé de travailler régulièrement de la sorte le conduisant à un burn out et réclamant par la même occasion le paiement des heures supplémentaires effectuées.

L'entreprise, ayant difficilement mis en place un système pour contrôler le travail à distance, soumise à une obligation de résultat en matière de santé et de respect des temps de repos pour un cadre au forfait, sera donc condamnée en application des jurisprudences récentes.

De par cette démonstration, il apparaît évident que le risque est le même que le salarié travaille depuis son domicile avec son ordinateur professionnel ou avec son ordinateur personnel. En effet, le BYOD peut être total (réelle politique de l'entreprise qui décide de doter ses salariés d'un budget avec lequel ils acquièrent leur matériel) ou partiel (les ordinateurs, tablettes ou Smartphones personnels sont également paramétrés pour recevoir des informations professionnelles).

« Les dangers visibles nous causent moins d'effroi que les dangers imaginaires » William Shakespeare.

Que faire alors ?

Dans un premier temps, les règles du jeu doivent être expliquées clairement dans les chartes des systèmes d'information dès lors que le BYOD est autorisé de façon partielle ou totale. Dans ce dernier cas, il est même recommandé d'établir une charte spécifique claire à destination du salarié.

Dans un second temps, le contrat de travail doit prévoir une clause de principe indiquant que le salarié s'engage à respecter la charte des systèmes d'information.

Dans un troisième temps, l'entreprise doit décider de stocker et de rendre accessible ses informations et ses données, à distance, sur un réseau sécurisé. Rappelons qu'à ce jour, y compris sur les ordinateurs professionnels, il est très aisé pour un salarié malveillant de détourner des informations professionnelles.

Enfin, dans un dernier temps, il semble que la révolution la plus grande à introduire dans les entreprises, consiste à ne plus nécessairement mesurer le temps de travail mais plutôt à établir un système visant à décompter les temps de repos. Ce procédé est possible grâce aux outils issus des TIC qui peuvent mesurer les temps de connexion et de déconnexion.

Il faudra bien évidemment faire une déclaration CNIL adéquate, le prévoir dans la charte d'utilisation des systèmes d'information, présenter les dispositifs aux représentants du personnel y compris le CHSCT et aussi informer de façon explicite chaque salarié.

Ces organisations de travail, possibles uniquement pour certains salariés, supposent que :

- Ils ne soient plus nécessairement dans l'obligation de se présenter sur un lieu de travail à une heure précise.
- Leurs objectifs soient définis clairement et de façon réalisable
- Le contrôle se fasse sur la réalisation de ces derniers
- Les managers les accompagnent dans cette démarche

- Un système de rémunération spécifique soit pensé et mis en place spécifiquement pour cette catégorie de personnes.

Cela nécessite donc d'accompagner également certains managers qui ne sont pas encore habitués à ce mode de fonctionnement.

Il est évident que ce type d'organisation n'est possible que pour des salariés dont le travail est essentiellement basé sur les prestations intellectuelles. La notion d'organisation de travail dont la mesure de la valeur se fait sur le temps de travail est aujourd'hui totalement inappropriée dans ce cas là. Certains auteurs parlent alors de par-subordination pour qualifier ce qu'ils appellent la « zone grise » c'est-à-dire un travail d'un troisième type situé entre salariat et l'indépendance.

Faut-il rappeler que la notion de temps de travail est issue de la révolution industrielle dans une période où les tâches étaient quantifiées en fonction d'un temps précis ? La quantité primait alors sur la qualité. Les temps modernes de Charlie Chaplin sont toujours d'actualité dans nombre d'entreprises alors qu'elles ont basculé dans la révolution numérique...le droit du travail se contorsionne, les magistrats également alors qu'il serait temps, enfin, de penser autrement d'une façon adaptée à notre époque afin de valoriser la qualité du travail qui n'est plus nécessairement fonction d'un temps défini.

Pour cela, les juristes doivent accompagner ce mouvement et mettre leur créativité au service de cette évolution inéluctable.

Nathalie Anziani  
New Law Avocat  
<http://newlaw.fr>