

NB: Le Code tient compte d'une série d'initiatives internationales récentes ayant des répercussions pour la vie privée sur le lieu de travail

L'OIT a adopté en 1996 un code de pratique sur la protection des données personnelles des travailleurs qui couvre les principes généraux relatifs à la protection des données personnelles des travailleurs et des dispositions particulières relatives à la collecte, à la sécurité, au stockage, à l'utilisation et à la communication de ces données. Ce code, qui a été adopté par une Réunion d'experts sur la vie privée des travailleurs, a un caractère facultatif.

Le Conseil de l'Europe a adopté en 1989 une Recommandation (R[89]2) sur la protection des données personnelles utilisées dans le cadre de l'emploi.

Le droit à la vie privée est reconnu par la Convention européenne des droits de l'homme. De récents arrêts de la Cour européenne des droits de l'homme laissent supposer que la Cour considère que la télécommunication, qu'elle se fasse par le biais du téléphone ou de l'Internet, bénéficie de la protection de ce droit à la vie privée, car en 2000 dans La Charte des droits fondamentaux, le terme "correspondance" a été substitué par celui plus large de "communications".

La Directive européenne sur la protection des données (95/46/CE du 24 octobre 1995) est également d'application, dans la mesure où le contrôle électronique sur le lieu de travail peut être assimilé à une forme de collecte ou de traitement des données personnelles.

Plus récemment, la Recommandation du Parlement européen du 26 mars 2009 à l'intention du Conseil sur le renforcement de la sécurité et des libertés fondamentales sur Internet (2008/2160(INI) <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2009-0194+0+DOC+XML+V0//FR>) est un pas positif vers une plus grande protection des données personnelles sur le web.

Un rapport approfondi sur « La cybersurveillance dans l'entreprise » de C. Féral-Schuhl peut être téléchargé sur le site web d'UNI:
<http://onlinights.uniglobalunion.org>

De plus amples informations sont disponibles sur le site web d'UNI:
<http://www.uniglobalunion.org>



UNI global union
8-10 Av. Reverdil
1260 Nyon - Suisse
Tel: + 41 22 365 2100
Fax: + 41 22 365 2121
contact@uniglobalunion.org
www.uniglobalunion.org
UNI/PMS/3/2010/0139



Droits en ligne au travail

Code de conduite d'UNI Cadres

Le code

Les moyens de communication sont en train de révolutionner les rapports que nous entretenons au travail avec nos collègues, nos supérieurs hiérarchiques, mais aussi avec la clientèle. Bien utilisés, ces outils de communication – comme le courrier électronique et l'Internet – accroissent le rendement et favorisent de nouvelles manières de travailler.

Cependant l'utilisation de ces mêmes technologies sur le lieu de travail soulève aussi des problèmes juridiques, éthiques et de management auxquels les représentants des entreprises et des salariés ont tenté d'apporter des solutions.

Les organisations syndicales s'inquiètent, entre autres, de l'incidence de la surveillance électronique des communications sur la vie privée. Le code indique également que les filtres utilisés par les entreprises ne devraient pas être conçus pour bloquer l'accès des salariés aux sites syndicaux.

Pour leur part, les employeurs s'inquiètent, à juste titre, de ce que leurs salariés puissent utiliser des outils de communication à des fins personnelles au détriment de leur travail ou que les entreprises soient tenues juridiquement responsables du contenu de messages électroniques privés.

Le présent Code se veut une réponse dictée par le bon sens à ce type de questions ainsi qu'une référence internationalement reconnue de ce que constitue la bonne pratique.

- Au sens du présent Code, l'équipement électronique est mis par les entreprises à la disposition des comités d'entreprise, des syndicats et de leurs représentants pour une utilisation dans le cadre des relations de travail.
- Le Code précise que les salariés sont habilités à utiliser l'équipement électronique présent sur le lieu de travail à des fins étrangères à l'activité professionnelle, dans la mesure où

cette utilisation n'est pas préjudiciable à l'accomplissement normal de leurs responsabilités professionnelles.

- Le Code n'autorise pas le contrôle clandestin ni la surveillance électronique des salariés (par exemple en enregistrant les messages envoyés ou les sites visités). Il autorise la surveillance et le contrôle dans les cas où l'employeur est légalement tenu de le faire, où ceux-ci y sont autorisés par une convention collective, ou lorsqu'il y a raisonnablement lieu de croire qu'un délit pénal ou une infraction disciplinaire grave a été commis.
- Dans ces cas, tout recours aux enregistrements électroniques doit se faire avec l'accord et la participation des représentants des travailleurs.

Le présent Code de bonnes pratiques est un pas en avant pour garantir les droits fondamentaux des salariés travaillant dans la société de l'information d'aujourd'hui et de demain.

Qu'entendons-nous par « moyens de communication de l'entreprise » ?

Le terme « moyens de communication de l'entreprise » couvre tous les services de communication et d'information de l'entreprise où travaille le salarié. Cela inclut le courrier électronique, l'internet, les intranets de l'entreprise, le téléphone, le fax, etc. (la liste n'est pas exhaustive).

Le code ne fait pas de distinction entre les différents types de moyens de communication. Le lieu physique où le travail est accompli n'a pas non plus d'importance. Le code s'applique quel que soit le moment et le lieu où les outils de communications sont utilisés par le salarié.

1

Communication syndicale

Le comité d'entreprise ou le syndicat et leurs représentants ont le droit d'avoir accès à l'équipement électronique de l'entreprise et de l'utiliser pour les besoins du comité d'entreprise ou du syndicat, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise.

Ceci inclut le droit d'envoyer des informations émanant du syndicat ou du comité d'entreprise à tous les salariés par le biais des outils de communication électronique disponibles.

Les salariés ont le droit d'utiliser les moyens de communication de l'entreprise pour communiquer avec leur syndicat ou le comité d'entreprise et leurs représentants.

2

Communication étrangère à l'activité professionnelle

Les salariés sont autorisés à utiliser l'équipement électronique de l'entreprise à des fins étrangères à l'activité professionnelle, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise, pour autant que cela ne porte pas préjudice à leurs responsabilités professionnelles.

3

Contrôle et surveillance des communications

L'employeur s'engage à ce que l'utilisation de l'équipement électronique de l'entreprise par le salarié ne fasse pas l'objet d'une surveillance ou d'un contrôle clandestins.

Les salariés et leurs communications ne feront l'objet d'une surveillance et d'un contrôle que si ceux-ci sont autorisés par une convention collective ou un contrat d'entreprise, si l'employeur est légalement tenu de le faire ou s'il a des motifs raisonnables de croire qu'un salarié s'est rendu coupable d'un délit pénal ou d'une infraction disciplinaire grave. Dans ces cas, tout recours aux enregistrements électroniques doit se faire avec l'accord et la participation des représentants des travailleurs. Dans tous les cas, il ne doit pas y avoir de surveillance permanente.

4

Conditions d'utilisation des moyens de communication

Le droit des salariés d'utiliser les moyens de communication de l'entreprise est soumis aux conditions suivantes :

- La communication doit être licite et ne pas contenir de déclarations diffamatoires ni injurieuses
- Les moyens de communication de l'entreprise ne peuvent être utilisés pour harceler sexuellement ou répandre des commentaires offensants dans l'intention de discriminer
- L'employeur peut exiger, pour les communications internes et externes des salariés, l'ajout d'une clause de non responsabilité stipulant que les avis exprimés sont ceux de leur auteur uniquement et non ceux de l'entreprise.