

E-salarié : données personnelles et télétravail

La digitalisation du régime juridique du salarié, qui était d'ores et déjà bien engagée depuis la loi de modernisation du droit du travail du 8 août 2016, s'est encore accélérée en 2018 avec l'entrée en vigueur en France du RGPD (1) puis en 2020 du fait de la crise sanitaire qui a généralisé la mise en place du télétravail(2).

1. Données du e-salarié en entreprise

Outre l'obligation d'information des salariés sur le traitement de leurs données (art. L1222-4 du Code du travail), les principes de minimisation (A) et de protection des données traitées(B) s'imposent également à l'employeur.

A. Minimisation des données

La CNIL a adopté le 21 novembre 2019 un référentiel « gestion du personnel » pour aider les entreprises à se mettre en conformité avec le RGPD au regard de l'importance du volume de données nécessaires à la gestion des ressources humaines tout au long de la relation contractuelle, telles que l'évaluation des compétences du candidat, les informations fiscales du salarié ou encore ses arrêts de travail.

Le principe général de minimisation des données doit à cet égard être appliqué, selon lequel « l'organisme doit veiller à ne collecter et n'utiliser que les données pertinentes et strictement nécessaires » ; ainsi, et à titre d'exemple, peut être considéré comme disproportionné le fait de demander à un candidat son numéro de sécurité sociale avant même d'avoir décidé de son embauche.

B. Protection des données

Le référentiel susvisé de la CNIL rappelle également que « l'organisme doit prendre toutes les précautions utiles... pour préserver la sécurité des données » ; l'employeur doit à cet effet au moins adopter des mesures adéquates d'authentification des utilisateurs (renforcement des mots de passe) et de sécurisation du matériel informatique (antivirus et sauvegardes).

Un coffre-fort électronique peut en outre être prévu, permettant à l'employeur d'y enregistrer les documents administratifs concernant les salariés (bulletins de salaire, etc...) puis à ces derniers de les consulter grâce à leurs identifiants personnels ; toutes les données stockées dans ce type de solution doivent être chiffrées numériquement selon le décret n° 2018-418 du 1^{er} janvier 2019 sur le coffre-fort électronique.

2. Gestion du e-salarié en télétravail

Le télétravail désigne « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire », étant précisé que « en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie..., la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail » (art. L1222-9.I et

L1222-11 du Code du travail) ; le recours massif à ce dernier texte lors de l'épidémie de Covid-19 est l'occasion de rappeler que le télétravail doit être soumis à des conditions d'équilibre du salarié(A) et de sécurité des systèmes d'information(B).

A. Cyber équilibre

Concilier contraintes professionnelles et privées s'avère parfois difficile pour le salarié, raison pour laquelle doivent être prévues « les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail » (art. L1222-9.II du Code du travail), ce qui est d'autant plus important pour l'employeur également que « l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail » (art. L1222-9.III du Code du travail).

La loi du 8 août 2016 susvisée a en outre introduit, en corollaire, le droit à la déconnexion dans le Code du travail pour éviter les risques de « burn-out », les négociations annuelles devant ainsi désormais intégrer « les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques » (art. L2242-17 du Code du travail).

B. Cyber sécurité

Pour de nombreux employeurs, la mise en place du télétravail a dû se faire dans l'urgence à l'occasion des confinements sanitaires de 2020-2021, ce qui a pu faciliter les introductions numériques frauduleuses dans les entreprises ; des parades techniques doivent en conséquence être mises en place si l'on souhaite pérenniser, même partiellement, ce mode de travail après la crise sanitaire, telles que l'utilisation de « tunnels » numériques sécurisés VPN (Virtual Private Network) reliant de manière sécurisée les systèmes informatiques de l'employeur et celui du salarié à domicile.

Il convient également de tenir compte des pratiques consistant à laisser le salarié utiliser ses propres outils informatiques (BYOD : « Bring Your Own Device »), pour lesquelles la CNIL a formulé des recommandations le 24 mars 2019 afin de préserver la vie privée du salarié, étant notamment précisé qu'il n'est pas possible « de prévoir des mesures de sécurité ayant pour objet ou effet d'entraver l'utilisation d'un smartphone dans un cadre privé ».

*

Il est essentiel, au regard de l'inflation de ces formalités juridiques et des précautions techniques à prendre dans la gestion du travail du e-salarié, d'encadrer leur application via une mise en conformité RGPD de la société sur les données personnelles d'une part, et la rédaction d'une charte informatique complète d'autre part.

Julie GRINGORE, DERBY Avocats

