

Forum des droits sur l'internet
www.foruminternet.org

RAPPORT D'ETAPE
DU GROUPE DE TRAVAIL

"RELATIONS DU TRAVAIL ET INTERNET"

28 février 2002

Contact :
contact@foruminternet.org

Le Forum des droits sur l'internet a mis en place en juillet dernier un [groupe de travail](#) intitulé « *Relations du travail et Internet* ». Un premier forum a été lancé au cours de l'automne afin de recueillir les témoignages des internautes sur ce sujet. Le groupe a mené sa réflexion sur la base des notes d'expérience [au format [PDF](#) ou [HTML](#)] réalisées à l'issue du premier forum ainsi que des auditions conduites entre septembre 2001 et janvier 2002. Le groupe a également suivi avec attention les travaux menés par la fonction publique [[fonction-publique.gouv.fr](#)] et la Commission nationale informatique et libertés [[cnil.fr](#)].

Le Forum a choisi de retenir le thème « Relations du travail et internet » parmi ses premiers travaux car il s'agit d'un sujet qui mobilise l'attention d'un nombre toujours plus grand de salariés et d'employeurs. Le Forum, investi d'une mission de concertation entre les acteurs, mais également d'information et de sensibilisation auprès du public se devait donc d'appréhender cette question.

A mi-parcours de ses travaux, le Forum a décidé de rendre public un rapport d'étape qui a pour objectif de dresser un premier bilan des constats effectués et des préconisations retenues. Il a également pour objet de susciter commentaires et propositions auprès du public et des experts. Le Forum proposera dans sa recommandation finale des modalités pratiques de mise en œuvre de ces préconisations notamment en étudiant l'articulation qui doit s'opérer entre les différents outils juridiques possibles : loi, charte, accord...

*

* *

SOMMAIRE

I - LES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION MODIFIENT LE RAPPORT AU LIEU ET AU TEMPS DE TRAVAIL

- I.1. La question de la redéfinition du salariat et du temps de travail**
- I.2. La nécessité du respect du domicile**
- I.3. La définition d'un véritable temps de repos effectif**

II - L'UTILISATION D'INTERNET PAR LES SALARIES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

- II.1. La question de l'utilisation personnelle d'internet au bureau**
- II.2. La nécessité d'un contrôle de l'employeur**
- II.3. Comment assurer l'équilibre entre un usage personnel raisonnable et un contrôle proportionné**
- II.4. Le contrôle de la surveillance effectuée par l'employeur**

III - L'ENJEU EN TERME DE DIALOGUE SOCIAL

- III.1. L'utilisation des technologies de l'information par les institutions représentatives du personnel**
- III.2. La consultation des salariés**

Le déploiement des technologies de l'information et spécialement d'internet dans les entreprises est aujourd'hui en cours. Les médias s'en font largement l'écho. Les conséquences de ce phénomène ne sont cependant pas encore, ni totalement maîtrisées, ni comprises. L'appropriation par le salarié et l'entreprise des potentialités nouvelles qu'offrent ces nouveaux outils est loin d'être un processus achevé. Il reste que les technologies de l'information semblent modifier les conditions de travail quotidiennes du salarié ainsi que les relations individuelles et collectives qui se nouent au sein de l'entreprise. Certes, les problématiques qu'elles suscitent ne sont pas entièrement nouvelles. Ainsi, la question de l'utilisation personnelle d'internet pour la consultation de sites ou l'envoi de méls n'est pas sans rappeler certaines interrogations apparues lors de la mise en place du téléphone ou du développement du minitel.

Cependant, les technologies de l'information représentent une rupture technologique majeure du fait de leurs spécificités : numérisation des données, traçabilité et stockage des informations, accès facile à distance, mode de travail en réseau... Ce phénomène doit s'analyser au regard du cadre juridique existant s'appliquant aux relations du travail et reposant, notamment, sur le principe du lien de subordination qui unit le salarié ou le fonctionnaire à son employeur.

Toute réflexion sur l'influence des technologies de l'information sur les relations du travail doit prendre en compte, et c'est le premier postulat du groupe, la grande diversité des organisations concernées. Tout d'abord, si le rapport d'étape prend comme base d'analyse le secteur privé, un certain nombre de réflexions formulées trouve à s'appliquer au champ de la fonction publique. Ensuite, les problématiques rencontrées divergent fortement en fonction de la taille de l'entreprise. Si les PME ne sont souvent qu'au début de l'introduction des technologies de l'information, les grandes entreprises ont désormais un recul de plusieurs années sur les pratiques liées à celles-ci. Enfin, les problématiques sont sensiblement différentes selon le type d'activité de la société. Certaines entreprises, notamment dans le secteur de la « nouvelle économie » ou encore dans le secteur bancaire et financier, utilisent massivement les technologies de l'information qui sont le support naturel de leur activité. Elles offrent donc à un très grand nombre de leurs salariés un accès à ces outils, et notamment à internet. Dans d'autres entreprises, au contraire, un nombre important de salariés ont, de fait, un usage très limité de ces nouveaux outils.

En conséquence, et compte tenu de ces différences d'usage, il ne saurait être question de proposer des solutions uniques. On ne peut appréhender de la même manière les organisations où les salariés ont accès à intranet ou à internet et les organisations où ces technologies sont peu déployées. En effet, le développement des technologies de l'information dans l'entreprise ou dans l'administration répond avant tout à des problématiques de métier et d'organisation de l'activité. Il n'est pas motivé par un objectif "social" qui consisterait à fournir un accès à internet à tous les salariés. Toutefois, lorsque l'usage de ces technologies de l'information est développé, ces dernières ont des répercussions sur la communauté de travail qu'il convient de prendre en compte.

Le second postulat du groupe est de distinguer entre les différentes fonctions assurées par les technologies de l'information et, en particulier par internet. En effet, les problèmes posés par les usages de celles-ci ne sont pas les mêmes selon que l'on parle de messagerie, de consultation d'information sur le web ou de discussion sur les forums. De même, il est nécessaire de distinguer internet et intranet.

Ces précautions de méthode sont apparues essentielles à la justesse de l'analyse.

La démarche du groupe de travail a été d'analyser les différentes questions posées par le déploiement d'internet au sein des organisations et de les ordonner autour de trois axes principaux de réflexion et de concertation :

- La modification du rapport au lieu et au temps de travail ;
- L'utilisation personnelle d'internet par le salarié ;
- L'enjeu en terme de dialogue social.

I - LES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION MODIFIENT LE RAPPORT AU LIEU ET AU TEMPS DE TRAVAIL

Le contrat de travail est une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant rémunération. Ce rapport d'autorité n'a de sens que dans le cadre de l'exécution de la relation de travail, laquelle est en principe enserrée dans de strictes limites spatio-temporelles (lieu d'exécution et durée du travail). Le code du travail et la jurisprudence de la chambre sociale de la cour de cassation posent, d'ailleurs, le principe d'un cloisonnement des sphères professionnelles et personnelles. Or, l'introduction des technologies de l'information dans l'entreprise permet de constater une interpénétration de ces deux champs.

En effet, les technologies de l'information facilitent l'existence d'une vie personnelle au bureau pendant le temps de travail. Il est aisé d'utiliser internet tant pour correspondre avec des interlocuteurs non professionnels par méls que pour consulter à des fins non professionnelles des sites de réservation de billets voire des sites non autorisés ou illicites. Le phénomène n'est pas entièrement nouveau. Il suffit de songer à l'utilisation souvent controversée du téléphone ou du minitel dans les entreprises. Cependant, internet amplifie les possibilités offertes au salarié, simplifie l'ambiguïté d'usage et pose donc la question de la limite de son utilisation, ce que nous verrons dans une deuxième partie de ce rapport.

A contrario, ces nouvelles technologies facilitent une intrusion de la vie professionnelle dans la sphère personnelle. La version la plus visible de cette évolution est le travail à distance où le domicile se transforme en lieu de travail. De manière moins visible, les technologies de l'information favorisent le développement du travail nomade. Il devient désormais possible de joindre le salarié à tout moment sur son téléphone portable. Le salarié peut également transporter son bureau chez lui en travaillant sur son ordinateur portable. Il peut même consulter à distance les messages reçus sur son adresse professionnelle, en se connectant à distance au réseau interne de l'entreprise lorsqu'un extranet a été mis en place. Cette situation est susceptible de se développer du fait des initiatives d'un certain nombre d'entreprises en matière d'aide à l'équipement personnel de leurs salariés, initiatives d'ailleurs favorisées partiellement par les pouvoirs publics avec l'amendement Messier du nom du président de Vivendi Universal ⁽¹⁾.

Cette interpénétration vie professionnelle/vie personnelle répond en partie à une volonté de souplesse recherchée par l'entreprise mais aussi par certains salariés. Ainsi, un salarié peut vouloir travailler à domicile certains jours, soit de manière permanente pendant une période de sa vie professionnelle (présence d'enfants en bas âge par exemple), soit de manière épisodique pour gagner un peu de souplesse d'organisation. A cet égard, les technologies de l'information offrent un moyen d'accéder à une plus grande liberté d'organisation de son travail. Toutefois, cette porosité comporte un certain nombre de risques tant pour le salarié que pour l'entreprise.

Pour le salarié, tout d'abord, l'interpénétration de la vie professionnelle et de la vie personnelle ne doit pas aboutir à une confusion des deux sphères. L'équilibre personnel de l'individu nécessite qu'une frontière puisse être respectée entre travail et repos. Le salarié ne peut être en situation de travail 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 sans aucun moyen de se "déconnecter" de son milieu professionnel. Le téléphone portable, nouvel instrument d'astreinte, qui permet de joindre à tout moment et en tout lieu le salarié est à cet égard un bon exemple. Le corps social dans son ensemble, ne peut se satisfaire d'une trop grande perméabilité entre espace public et espace privé. Afin de garantir un équilibre de vie au salarié, la sphère de la famille doit être protégée au nom du respect dû à l'intimité familiale. Cette sphère doit pouvoir se distinguer de la sphère sociale où s'exercent les compétences du salarié.

¹ - L'article 4 de la loi de finances pour 2001 a prévu que les salariés qui bénéficient d'une mise à disposition par leur entreprise de matériels informatiques neufs, de logiciels et de fourniture de prestations de services gratuitement ou à prix préférentiel ne sont pas imposés sur cet avantage dans la limite d'un montant de 10.000 francs à condition que ces opérations aient donné lieu à un accord d'entreprise ou de groupe, conclu selon les modalités prévues aux articles L. 442-10 et L. 442-11 du code du travail. Cet avantage est également exonéré de cotisations et de contributions sociales.

L'entreprise a également intérêt à bien distinguer vie professionnelle et vie personnelle. Elle court en effet différents risques en feignant d'ignorer cette ligne de partage. Elle peut, tout d'abord, d'apparaître moins attractive pour recruter les salariés qui aspirent à cet équilibre entre vie privée et vie personnelle. Elle pourrait également encourir des risques juridiques en cas de conflit avec un salarié. Dans un tel contexte, ce dernier est en effet susceptible de faire valoir cet empiètement en dehors du temps et du lieu de travail à l'encontre de son employeur. Les technologies de l'information représentent alors une arme redoutable aux mains du salarié. Elles lui permettent en effet de garder des traces de son activité : enregistrement du temps passé sur son ordinateur portable ou bien temps de connexion à l'extranet de l'entreprise... L'employeur peut ainsi se voir infliger des condamnations fortes pour non-paiement d'heures supplémentaires, voire s'exposer à des poursuites pénales sur le fondement du travail dissimulé ⁽²⁾.

Compte-tenu des risques évoqués ci-dessus, la recommandation essentielle qui peut être faite est de clarifier les rapports entre salarié et employeur afin que les technologies de l'information, par l'usage qui peut en être fait, ne remettent pas en cause l'équilibre nécessaire entre sphère personnelle et sphère professionnelle.

I.1. La question de la redéfinition du salariat et du temps de travail

Pour certains observateurs, ce constat d'une frontière mal définie entre sphère professionnelle et sphère privée traduirait une modification profonde du mode d'organisation de l'entreprise : les technologies de l'information permettent en effet à celle-ci de s'organiser en réseau, tant avec ses fournisseurs qu'avec ses clients ; elles vont également de pair avec le développement du travail intellectuel et du capital immatériel de l'entreprise. L'entreprise ne serait plus le lieu fixe de concentration du capital matériel et humain mais un système plus ouvert, utilisant des ressources internes et externes pour réaliser ses objectifs.

Dès lors, certains estiment que cette nouvelle organisation de l'entreprise est susceptible de changer le lien existant entre l'employeur et les personnes qu'il emploie. La notion même de salariat pourrait ainsi être remise en cause. Ces opinions, si elles s'inscrivent dans le cadre d'une réflexion générale sur l'évolution du travail, doivent être approfondies.

A ce stade, il est possible de constater que la question de la redéfinition de la rémunération apparaît effectivement dans certains secteurs. Ainsi, les rapports entre salaire et propriété littéraire et artistique ont été renouvelés avec la diffusion sur internet des textes produits par des journalistes. Des solutions sont ponctuellement trouvées par la conclusion d'un accord collectif prévoyant une rémunération particulière. Cette arrivée des règles de la propriété intellectuelle dans le domaine du contrat de travail semble néanmoins, pour l'instant, cantonnée à des activités particulières.

On évoque également la remise en question qu'entraînent les technologies de l'information sur le temps de travail. En effet, dans le cadre d'un travail intellectuel lié aux technologies de l'information, il n'est plus sûr que le critère du temps de travail reste un critère pertinent pour mesurer l'activité d'un salarié. Certains interlocuteurs en tirent comme conséquence que le temps de travail ne peut plus être la seule mesure du salaire. Sa contrepartie pourrait être, par exemple, la fixation d'un objectif à atteindre, voire une prestation à fournir dans un délai fixé tout en laissant au salarié une grande liberté d'organisation. A cet égard, la création récente de la catégorie des cadres autonomes ⁽³⁾ et du forfait-jours par la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail montre une telle évolution. Sur ce terrain, la jurisprudence a néanmoins posé certains principes. Ainsi, si elle admet que l'employeur est en droit de définir unilatéralement le contenu des objectifs, encore faut-il que ces derniers soient réalistes ⁽⁴⁾. Les objectifs assignés au salarié doivent donc être réalisables au regard du temps dont il dispose.

Il est nécessaire de faire mûrir ces débats complexes. Il faut reconnaître néanmoins que cette question de la redéfinition de la mesure du travail n'est pas directement liée à l'introduction des technologies de l'information, c'est un phénomène plus général d'évolution de l'entreprise. Mais les

² - Délit visé aux articles L. 324-9 et L. 324-10 du code du travail.

³ - Article L.212-15-3 du code du travail.

⁴ - Cass. Soc., 22 mai 2001, Société Expertises Galtié c/ M. Farrouilh, Bull. civ., V, n°180, p.142.

nouveaux outils de communication électronique rendent le sujet plus crucial et ouvrent un champ de réflexion que les économistes, les sociologues et les juristes seront amenés à étudier.

I.2. La nécessité du respect du domicile

En principe, la relation de travail doit être exécutée dans un lieu déterminé et attribué par l'employeur. Il peut s'agir des locaux de l'entreprise ou de ses annexes. En tout état de cause, le lieu de travail doit être distingué du domicile du salarié ⁽⁵⁾.

Toutefois, cette distinction n'interdit pas le travail à domicile qui peut être demandé par l'employeur ou le salarié. Un tel bouleversement dans les conditions de vie du salarié constitue une modification de son contrat de travail que l'employeur ne peut imposer unilatéralement. Comme l'a rappelé la Cour de cassation dans son arrêt Abram du 2 octobre 2001, le salarié « *n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile, ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail* ».

Le travail à domicile doit donc s'effectuer sur la base du volontariat. D'ailleurs, les entreprises qui pratiquent le travail à distance reconnaissent la nécessité d'un volontariat du salarié pour que l'opération soit réellement un succès. L'encadrement du salarié doit également se montrer favorable à ce type d'organisation.

Partant de ce constat, le groupe de travail considère que la mise en œuvre du travail à domicile doit s'accompagner de trois précautions essentielles :

- par un avenant au contrat de travail, il est nécessaire de définir clairement un certain nombre d'éléments parmi lesquels les horaires et le contrôle du travail, les modalités d'assurance et d'aménagement du domicile, la prise en charge des frais professionnels, etc. ;
- il convient également de prévoir un « droit au retour » afin que le salarié, après une période probatoire, puisse choisir de réintégrer les locaux de l'entreprise ;
- enfin, il faut prévoir le maintien d'un lien entre le salarié et la vie collective de l'entreprise en établissant des temps et des lieux de rencontre entre le salarié et sa communauté de travail.

I.3. La définition d'un véritable temps de repos effectif

L'interpénétration entre vie professionnelle et vie personnelle décrite précédemment soulève, en droit, des difficultés au regard des dispositions applicables au repos quotidien de 11 heures consécutives (article L. 220-1 du code du travail) ⁽⁶⁾ et à l'astreinte (article L.212-4 bis du code du travail) ⁽⁷⁾.

Ces dispositions ont pour objectif de garantir au salarié un temps pendant lequel il peut librement vaquer à ses occupations et d'encadrer les éventuelles exceptions à ce principe. Or, le salarié peut dorénavant être joint à tout moment par le biais du téléphone portable. Il peut également décider de

⁵ - Le code du travail prévoit d'ailleurs, dans ses articles L.721-1 et suivants, l'existence d'un statut pour le travailleur à domicile. Mais ce statut ancien et méconnu semble peu applicable pour les salariés travaillant sur intranet.

⁶ - L'article L.220-1 du code du travail instaure en faveur de l'ensemble des salariés **un droit au repos quotidien de 11 heures consécutives**. Si le texte autorise des dérogations à cette règle, ce n'est que de façon limitée et dans des hypothèses bien spécifiques. Le texte prévoit deux types de dérogations à cette règle : « [...] Une convention ou un accord collectif **étendu** peut déroger aux dispositions de l'alinéa précédent, dans des conditions fixées par décret (article D. 220-1 du code du travail), notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.

Ce décret prévoit également les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa à défaut de convention ou d'accord collectif étendu, et en cas de travaux urgents en raison d'un accident ou d'une menace d'accident ou de surcroît exceptionnel d'activité [...]».

⁷ - En application de l'article L.212-4 bis du code du travail, l'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. De façon constante la Cour de cassation considère que les périodes d'astreinte ne constituent ni un travail effectif, ni une période de repos (Cass. soc., 4 mai 1999, Bull. civ., V, n° 187, p. 137).

faire transférer ses méls professionnels vers son domicile. La convergence des techniques rendra cette évolution encore plus inéluctable notamment lorsque le salarié pourra en tout lieu lire ses messages professionnels sur son téléphone portable. Dans ces conditions, faut-il considérer que le salarié se trouve en situation d'astreinte par rapport à son employeur du seul fait qu'il peut être joint par son entreprise ou son administration? Faut-il considérer que son temps de repos est interrompu du seul fait qu'il est contacté ?

A ce stade de ses réflexions, le groupe de travail estime que le salarié doit bénéficier d'un réel temps de repos pendant lequel il sera déconnecté de l'entreprise. Les technologies de l'information ne doivent donc pas être utilisées pour réduire ce temps de repos en favorisant une intrusion du monde du travail dans la sphère privée, soit en maintenant le salarié dans une situation d'astreinte permanente, soit en favorisant la poursuite du travail en dehors du temps légalement dévolu à cet effet.

Ce constat sur le temps de repos effectif doit-il donner naissance à un nouveau droit que l'on pourrait nommer « droit à la déconnexion » ? Si tel était le cas, il conviendrait de circonscrire le contenu et l'étendue de celui-ci.

Une première piste de réflexion peut consister en la définition d'une charge de travail qui puisse être réalisée - en toute objectivité - pendant le temps de travail et non débordée sur le temps de repos.

Il doit également passer par la fixation de règles claires entre l'entreprise et le salarié, notamment sur l'utilisation du téléphone portable, l'accès à distance au réseau de l'entreprise et le reroutage des méls.

En tout état de cause, il est nécessaire qu'un consensus émerge au sein de la communauté de travail et de la société sur la manière dont cette interpénétration entre vie professionnelle et vie personnelle doit être organisée. Le groupe estime qu'il s'agit d'un sujet majeur pour l'évolution même de la notion de travail.

II - L'UTILISATION D'INTERNET PAR LES SALARIES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Un nombre de plus en plus important de salariés est connecté à internet sur son lieu de travail. On estime ainsi que 20% des français disposent d'un accès internet professionnel ⁽⁸⁾. Passée la phase de découverte, le salarié est tenté d'utiliser l'outil qui est mis à sa disposition par l'employeur à des fins non professionnelles. Or, l'employeur possède un droit de contrôle de l'activité du salarié mais aussi le devoir de protéger la sécurité de son entreprise. L'enjeu est donc de concilier un usage personnel raisonnable d'internet par le salarié et le contrôle de l'employeur afin d'aboutir à un équilibre qui fasse l'objet d'un consensus au sein de l'entreprise.

II.1. La question de l'utilisation personnelle d'internet au bureau

Internet, comme les autres outils mis à la disposition du salarié par l'employeur sur son lieu de travail, doit obéir à une utilisation professionnelle. Le salarié, sur son lieu de travail, est avant tout à la disposition de l'employeur pour effectuer la tâche qui lui est confiée. **Il existe donc une présomption d'utilisation professionnelle d'internet sur le lieu de travail.**

Cependant, comme nous l'avons vu plus haut, les technologies de l'information permettent au salarié d'accomplir facilement et discrètement toute une série d'actes de la vie quotidienne. Il peut ainsi de son poste et pendant son temps de travail, réserver un billet de train, prendre des contacts avec l'administration ou communiquer par mél avec un ami. Certes, ces possibilités existaient précédemment avec le téléphone et le minitel. Néanmoins, avec internet, les possibilités sont plus larges. Le salarié est donc tenté d'utiliser l'accès à l'internet qui lui est offert à des fins non professionnelles.

Le principe de cette utilisation personnelle de l'outil de travail mis à la disposition du salarié provoque plusieurs positions de principe.

Une première position consiste à considérer que cette utilisation personnelle n'est pas légitime et doit donc être bannie sur le lieu et pendant le temps de travail.

Cette position apparaît toutefois en décalage avec les pratiques actuelles et surtout futures des salariés. En effet, quand un équipement avec un accès à internet est installé, l'utilisation personnelle est quasiment induite et entre d'ailleurs dans le processus d'appropriation de la technologie. Cette position est pourtant défendue par certains employeurs qui peuvent se sentir menacés sur un plan juridique et veulent, par une interdiction absolue, se prémunir de tout risque d'implication de leur responsabilité.

L'organisation de certaines entreprises tente de circonvenir cette utilisation d'internet par le salarié à des fins personnelles. Ainsi, certaines sociétés choisissent de mettre en place un système centralisé de réception et d'envoi des méls. Elles peuvent ainsi créer une adresse collective pour l'ensemble de l'entreprise ou par département. D'autres entreprises, tout en conservant l'existence d'une boîte par salarié, prévoient une copie systématique des courriers reçus ou émis aux secrétariats. Cette solution revient de facto à interdire l'envoi ou la réception de méls personnels au sein de l'entreprise. Les salariés sont tenus de posséder une boîte personnelle externe à l'entreprise qu'ils doivent indiquer à leurs correspondants pour toute réception de mél à caractère personnel. Dans ce cas de figure, l'entreprise fait un réel choix d'organisation qui va à l'encontre des pratiques les plus répandues en matière d'utilisation des messageries.

Une deuxième position, quasi-opposée, consiste à considérer cette utilisation personnelle comme un droit reconnu au salarié. Il serait une contrepartie légitime à l'interpénétration constatée entre sphère professionnelle et sphère personnelle. En facilitant la gestion des aléas de la vie personnelle du salarié sur le lieu et pendant le temps de travail, les entreprises favoriseraient l'épanouissement du

⁸ - Etude Ipsos réalisée pour le Nouvel Hebdo du 8 février 2002.

salarié et ainsi son efficacité dans l'entreprise. Mais une telle solution irait à l'encontre de la maîtrise et du pouvoir de gestion et de direction de l'employeur.

Une troisième voie consiste à considérer que l'employeur doit adopter une position relativement souple en permettant une utilisation personnelle raisonnable sans pour autant que soit reconnu un droit du salarié à une utilisation personnelle d'internet sur le lieu et pendant le temps de travail.

En l'état de ses travaux, le groupe de travail pense que cette dernière solution doit prévaloir. En effet, elle est conforme au respect du principe de subordination qui lie le salarié à l'employeur ; l'accès à internet dont bénéficie le salarié est lié à ses obligations professionnelles. Toutefois, une utilisation personnelle raisonnable de ces moyens n'a pas à être a priori prohibée. Ce compromis paraît être en phase avec l'évolution des organisations et l'appropriation d'internet par les salariés.

II.2. La nécessité d'un contrôle de l'employeur

Responsable d'une entité collective de production ou de services, l'employeur doit veiller à l'intégrité de celle-ci et à sa pérennité. Il est donc légitime qu'il exerce des contrôles au sein de l'entreprise afin d'éviter certains risques inhérents à son activité.

L'employeur doit pouvoir, tout d'abord, exercer **un contrôle technique** afin d'assurer l'intégrité de son système d'information, système nerveux de l'entreprise, essentiel pour son activité. Il doit mettre en place un contrôle de sécurité sur l'ensemble des données entrant dans l'entreprise, que ce soit par voie de méls ou de téléchargement. Il doit également veiller à l'utilisation des ressources du réseau pour éviter que l'encombrement de celui-ci ne ralentisse ou ne paralyse l'activité de l'entreprise. Il doit ainsi être attentif au téléchargement de fichiers trop importants ou à la taille des pièces jointes à un mél.

Il peut également désirer **contrôler l'activité de son salarié** pendant son temps de travail. Certes, cette mission incombe en premier lieu à l'encadrement. Si le salarié passe trop de temps en consultation de sites ou en envoi de messages, son responsable ne pourra que constater qu'il ne remplit pas les tâches qui lui sont assignées. Néanmoins, l'employeur peut souhaiter accompagner ce contrôle managérial d'un contrôle statistique afin d'éviter les excès d'une utilisation personnelle des technologies de l'information sur le lieu de travail. Ce contrôle peut porter sur différents indicateurs : nombre et volume des méls échangés, temps passé en consultation de sites sur internet, nombre de sites visités...

L'employeur peut, enfin, désirer **contrôler le contenu de l'information reçue ou émise par le salarié** afin d'éviter certains comportements considérés comme nuisibles, voire dangereux pour l'entreprise. La question essentielle, ici, est celle de la responsabilité éventuelle de l'entreprise par rapport à ces contenus. Le groupe de travail estime qu'il serait difficile de retenir une responsabilité pénale de l'employeur en cas d'utilisation illicite d'internet par le salarié à des fins personnelles pendant le temps de travail. En revanche, l'employeur peut être responsable civilement, en tant que commettant de ses salariés, des fautes commises par ceux-ci dans leur utilisation d'internet pendant le temps de travail, y compris à des fins non-professionnelles, sur le fondement de l'article 1384 alinéa 5 du code civil. Sa vigilance s'impose donc. En outre, l'entreprise peut légitimement désirer ne pas voir se développer la consultation de sites licencieux ou l'envoi de messages douteux depuis le lieu de travail, ne serait-ce que pour éviter des retombées négatives en terme d'image. Elle peut également vouloir contrôler les contacts d'un salarié avec ses concurrents, comme par exemple, l'envoi d'un fichier de clientèle par mél.

Un contrôle de l'employeur est donc légitime et nécessaire. Mais ce contrôle ne peut être sans limite, dès lors qu'il existe une utilisation personnelle d'internet par le salarié sur le lieu de travail. En effet, le contrôle ne doit pas porter une atteinte excessive à la vie privée du salarié, protégée par l'article 9 du code civil, ou à ses libertés individuelles et collectives, et notamment au secret de sa correspondance. Un équilibre doit donc être trouvé entre un usage personnel raisonnable et un contrôle proportionné.

II.3. Comment assurer l'équilibre entre un usage personnel raisonnable et un contrôle proportionné

Le groupe de travail estime que cet équilibre doit être trouvé dans le principe de proportionnalité posé à l'article L.120-2 qui prévoit que "*Nul ne peut apporter aux droits des personnes et des libertés individuelles ou collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché*".

C'est au visa de cet article que la Cour de cassation, dans son arrêt Nikon du 2 octobre 2001, a estimé que l'employeur ne peut prendre connaissance des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail et ceci, même au cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur. Si cette solution pose le principe d'une protection des messages personnels, elle n'interdit pas à l'employeur d'en prendre connaissance en cas de nécessités impérieuses, conformément aux dispositions de l'article précité.

Dans la pratique, ce principe d'équilibre et de proportionnalité guide la quasi-totalité des entreprises. Elles n'ont ni la volonté ni les moyens d'établir un contrôle total et permanent.

Au regard de cette exigence de proportionnalité, certains contrôles exercés par l'employeur posent peu de difficultés de principe.

Le **contrôle technique** apparaît ainsi pleinement légitime. Il n'apporte, en lui-même, aucune restriction excessive aux libertés individuelles. L'entreprise doit donc pouvoir, par des logiciels appropriés, contrôler et rejeter éventuellement des pièces jointes aux messages ou des fichiers téléchargés qui contiendraient des virus informatiques.

Un **contrôle du volume, par exemple du nombre de messages échangés, de l'envoi de pièces jointes, du nombre de pages consultées** apparaît également possible si l'entreprise souhaite le mettre en place. Ce type de contrôle n'est que la transposition d'une pratique répandue dans bon nombre d'entreprises pour le contrôle de l'usage du téléphone.

De fait, le groupe constate que l'essentiel des questions portent sur le **contrôle du contenu de l'information échangée**. C'est à partir du moment où l'employeur prend connaissance du contenu qu'il est susceptible de porter une atteinte aux libertés individuelles ou collectives du salarié. C'est donc dans ce domaine que le principe de proportionnalité du contrôle de l'employeur doit s'appliquer.

A ce stade, différentes propositions ont été formulées.

- En matière de méls :

La première solution évoquée est la **mise en place d'une double boîte**. Ainsi, les salariés auraient accès sur leur lieu de travail à une boîte professionnelle et à une boîte personnelle. Cette solution permettrait une clarification des règles applicables. En effet, l'employeur pourrait lire le contenu de tous les messages reçus sur la boîte professionnelle mais pas celui des messages reçus sur la boîte personnelle.

Les modalités de mise en place pratique de cette solution peuvent être variées. Certains évoquent la mise à disposition d'une boîte personnelle par l'entreprise. Ainsi, à côté de la boîte prenom.nom@entreprise.fr, une boîte prenom.nom.perso@entreprise.fr serait ouverte. Cette solution aurait un coût en terme d'administration du réseau. D'autres évoquent plutôt, comme le font déjà certains salariés, l'ouverture d'une boîte personnelle à partir d'un webmail (comme hotmail, caramail etc.).

La mise en place de ces doubles boîtes pourrait s'accompagner au sein de l'entreprise de la mise en place de bornes interactives ou de « cybercafés » afin que les salariés puissent avoir accès, pendant leur temps de pause, à leur boîte personnelle.

Quoique séduisante dans son principe, la mise en place du dispositif de double boîte pose des problèmes concrets. Il existe, tout d'abord, des risques de confusion des boîtes personnelles et professionnelles, soit par le salarié lui-même, soit par son correspondant. Par ailleurs, certains

messages peuvent être des messages mixtes, comportant à la fois des éléments professionnels et personnels, comme le message reçu d'un collègue mêlant indications sur le dernier contrat en cours et appréciations plus intimes sur la vie de famille...

Une seconde solution consiste à prévoir **la distinction des messages professionnels et personnels reçus ou émis par le salarié sur le lieu de travail par l'indication d'une mention "personnel" dans l'objet du message.**

En l'absence de cette indication dans l'objet du message, l'employeur pourrait prendre connaissance du contenu du message, qu'il soit émis ou reçu. Comme nous l'avons indiqué précédemment, un contrôle systématique du contenu sera dans les faits rare, à l'exception du contrôle exercé sur certaines professions, par analogie avec les enregistrements des conversations téléphoniques des cambistes. Dans cette hypothèse, l'employeur pourrait avoir accès à l'ensemble des méls du salarié non indiqués comme personnels quand celui-ci est absent de son poste de travail, par exemple pour des raisons de santé.

En revanche, lorsque le message est présenté comme personnel, l'employeur ne pourrait prendre connaissance de son contenu, sauf circonstances exceptionnelles, comme par exemple lorsqu'il existe une conjonction d'indices graves et concordants sur la commission d'infractions pénales.

La mise en place de cette règle permet, évidemment, de bien distinguer les messages personnels des messages professionnels et ainsi d'assurer la proportionnalité du contrôle.

Elle pose néanmoins un certain nombre de questions.

En premier lieu, elle présuppose que l'objet du message est distinct de son contenu. Or, cette séparation pourrait sembler discutable au regard du secret des correspondances. Par ailleurs, le système technique utilisé par l'entreprise doit permettre une lecture séparée de l'objet et du corps du message pour que cette solution soit praticable.

En deuxième lieu, elle peut être utilisée pour exercer une surveillance indirecte de l'activité du salarié, par exemple en comptabilisant le nombre de méls personnels envoyés ou reçus.

En troisième lieu, la distinction entre messages personnels et messages professionnels s'applique au moment où le message entre ou sort dans l'entreprise. Or, le salarié peut vouloir archiver un message professionnel dans un dossier personnel afin, par exemple, de stocker une information qui l'intéresse. Dans cette hypothèse, la qualification juridique du message serait changée a posteriori.

- En matière de consultation de sites :

L'employeur peut choisir de mettre en place des **logiciels de filtrage**. Ces outils, bien qu'encore imparfaits, permettent en pratique de régler l'essentiel des problèmes que l'entreprise peut rencontrer en matière de consultation de sites préjudiciables ou illicites ou de fichiers qui n'ont pas à être téléchargés.

Par ailleurs, l'employeur peut décider de mettre en place, comme nous l'avons déjà évoqué, des bornes interactives ou des « cybercafés » auxquels les salariés auraient accès pendant leur temps de pause. Ces bornes peuvent permettre un accès libre des salariés pour consulter des sites à des fins personnelles.

- En matière de contrôle des fichiers :

Le salarié devrait pouvoir disposer sur son disque dur d'un espace pour stocker les fichiers qu'il considère comme étant personnels, par exemple dans un répertoire intitulé "personnel".

L'employeur pourrait contrôler automatiquement l'intégralité des fichiers – a priori considérés comme professionnels - détenus sur le disque dur du salarié à l'exception des dossiers stockés dans cet espace personnel.

Pour le contrôle de ces derniers fichiers, le groupe de travail considère qu'il convient de s'inspirer des principes dégagés par la jurisprudence du Conseil d'Etat et de la Cour de cassation en matière de fouilles de sac et de vestiaire. Le contrôle peut être possible mais le principe de proportionnalité, posé à l'article L.120-2 du code du travail, exige que la mesure soit ponctuelle et liée à un événement grave, par exemple l'intrusion d'un virus.

Ces différents principes doivent guider, dans chaque organisation, la recherche de cet équilibre entre un usage personnel raisonnable et le contrôle de l'employeur. **Ils semblent d'ailleurs faire l'objet d'un relatif consensus entre les employeurs et les salariés.**

II.4. Le contrôle de la surveillance effectuée par l'employeur

Les technologies de l'information permettent, par la facilité de stockage et de traçabilité de l'information, un contrôle quasiment illimité. C'est pourquoi, il apparaît important d'éviter le détournement des outils techniques à des fins plus intrusives en méconnaissance des principes indiqués plus haut.

Ce contrôle du contrôle passe d'abord par une transparence sur les objectifs et les modalités du contrôle d'internet instauré par l'employeur.

De façon générale, l'introduction dans l'entreprise des technologies de l'information doit donner lieu à une information et à une consultation du comité d'entreprise en application de l'article L. 432-2 du code du travail.

De façon plus spécifique, l'article L. 432-2-1 alinéa 3 du même code dispose que le "*Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés*". En outre, l'employeur doit avoir informé individuellement les salariés de l'existence de ces procédés ⁽⁹⁾.

Par ailleurs, il est également nécessaire d'informer les salariés sur les modalités du contrôle. Cette obligation de transparence résulte de l'article L.121-8 du code du travail qui dispose qu'aucune information concernant personnellement un salarié ou un candidat à un emploi ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance du salarié ou du candidat à l'emploi.

La mise en œuvre du contrôle doit également s'accompagner de certaines garanties.

Tout d'abord, des obligations particulières s'imposent aux administrateurs réseaux.

La Cour d'appel de Paris, dans un arrêt du 17 décembre 2001, a rappelé qu'il était dans la fonction des administrateurs de réseaux d'assurer le fonctionnement normal de ceux-ci ainsi que leur sécurité. Ceci implique qu'ils aient un accès à l'ensemble du réseau afin de régler les problèmes techniques ou de sécurité informatique. Mais les administrateurs réseaux ne peuvent utiliser le contenu de l'information ainsi trouvée quand cette divulgation porterait atteinte au secret de la vie privée ou au secret de la correspondance. Ils encourent alors des sanctions pénales ⁽¹⁰⁾.

L'administrateur réseau qui a accès aux différents codes d'accès des ordinateurs doit donc veiller à ne pas divulguer à sa hiérarchie des informations personnelles dont il peut avoir connaissance dans le cadre de ses fonctions. La question se pose néanmoins de savoir si cette obligation ne devrait pas être formalisée de manière plus nette, voire renforcée. Cette exigence pourrait se traduire par un avenant au contrat de travail, voire même par la définition d'un secret professionnel spécifique s'appliquant à l'ensemble des administrateurs réseau. Certains évoquent également la création d'un

⁹ - Cass. soc. 31 janvier 2001, M. Alaimo c/ Société Italexpress Transports Groupe Frans Maas.

¹⁰ - Etait en cause, dans l'arrêt de la Cour d'appel de Paris, l'alinéa 2 de l'article 432-9 du code pénal qui incrimine le fait d'ordonner, de commettre ou de faciliter, hors les cas prévus par la loi, l'interception ou le détournement des correspondances émises, transmises ou reçues par la voie des télécommunications, l'utilisation ou la divulgation de leur contenu.

statut particulier pour les administrateurs réseau qui en ferait des salariés protégés face aux pressions de leur employeur.

Dans la même optique, les entreprises doivent veiller à mettre en place un système précis d'accréditations afin d'éviter des pratiques individuelles nuisibles entre collègues de bureau (ex. : intrusion et malveillance d'un salarié prenant les commandes de l'ordinateur de son collègue absent). Il faut, par ce système, éviter que chacun puisse accéder à tout moment à des données personnelles concernant d'autres employés.

Au-delà de ce dispositif, la mise en place d'**une structure de contrôle** est également évoquée. Sa forme pourrait être celle d'une instance paritaire au sein de l'entreprise. Elle pourrait également être une instance externe sur le modèle de la médecine du travail. La récente recommandation de la CNIL évoque, quant à elle, la mise en place d'un délégué à la protection des données dans les entreprises ou les administrations, à l'instar du dispositif allemand et en particulier de sa loi du 1^{er} août 1997.

III - L'ENJEU EN TERME DE DIALOGUE SOCIAL

Si les technologies de l'information modifient en profondeur les modalités d'organisation du travail et des relations entre employeurs et salariés, elles apparaissent également de nature à transformer les modalités du dialogue social dans l'entreprise. Certes, il est illusoire de penser qu'elles peuvent remplacer les modes traditionnels de communication et d'action des représentants du personnel. Elles peuvent néanmoins s'avérer complémentaires au contact physique avec le salarié.

Tout en étant conscient des possibilités qu'offrent les intranets et les messageries pour renouveler les modalités de communication avec les salariés, les partenaires sociaux sont encore dans une phase d'appropriation de ces outils. Cette problématique apparaît au groupe de travail comme un enjeu majeur pour le dialogue social dans l'entreprise. Elle commence à être discutée par les partenaires sociaux. Deux points paraissent particulièrement importants ; l'utilisation des technologies de l'information par les institutions représentatives du personnel (IRP) et la consultation des salariés.

III.1. L'utilisation des technologies de l'information par les institutions représentatives du personnel

Le groupe de travail considère qu'en l'état actuel de la législation, aucune disposition n'oblige l'employeur à accorder aux institutions représentatives du personnel l'accès à la messagerie ou à l'intranet de l'entreprise. Un tel accès ne peut donc être mis en place que par une négociation entre les employeurs et les représentants du personnel.

Différents arguments peuvent être invoqués pour démontrer qu'il serait légitime d'offrir la possibilité pour les représentants du personnel d'utiliser la messagerie de l'entreprise et de mettre en place des pages web accessibles à partir du portail intranet de l'entreprise ⁽¹¹⁾.

Tout d'abord, il paraît difficile d'exclure une utilisation par les IRP des intranets ou des messageries quand les salariés ont un large accès à ces outils. En effet, un tel refus semble incompatible avec la volonté de promouvoir un dialogue social rénové et apparaît en décalage avec l'évolution des entreprises. Ce hiatus se fait encore plus sentir lorsque l'entreprise a choisi de se réorganiser autour des technologies de l'information, par exemple en développant le travail à domicile ou le travail nomade.

Au-delà, l'utilisation des technologies de l'information au sein de l'entreprise peut devenir un enjeu de la négociation avec les syndicats. Certains syndicalistes mettent ainsi en avant la nécessité de disposer des mêmes moyens de communication que l'employeur qui peut toucher instantanément et facilement l'ensemble de ses salariés par l'intranet alors que le syndicat serait cantonné à distribuer des tracts papier aux heures d'entrée et de sortie du personnel.

Certaines entreprises ont déjà ouvert leur réseau aux IRP. Ainsi, Renault et France Telecom ont conclu des accords permettant aux organisations syndicales d'ouvrir des sites sur l'intranet de l'entreprise. Dans l'administration, les recommandations interministérielles du ministère de la fonction publique du 16 juin 2001 sur l'utilisation des technologies de l'information et de la télécommunication par les organisations syndicales prévoient un accès des institutions représentatives à la messagerie.

Mais la mise en place d'un accès des IRP aux intranets et aux messageries ne peut être envisagée que dans les organisations où ces outils sont largement diffusés et utilisés par les salariés. A cet égard, la grande diversité de situation des entreprises en matière de développement des technologies de l'information doit prévenir toute tentative d'imposer des solutions uniformes à l'ensemble des

11 - La question de mise en place de forums syndicaux semble pour l'heure prématurée pour la plupart des acteurs. Elle pose d'ailleurs des difficultés spécifiques de participation des salariés. En effet, il semble délicat d'envisager pendant le temps de travail une participation à un forum syndical. Il semble plus opportun pour le syndicat de prévoir un tel débat sur un site web dédié à cette expression.

sociétés. Il serait irréaliste de préconiser un accès des représentants du personnel à des technologies qui ne sont pas développées au sein de l'entreprise.

En revanche, quand une grande majorité des salariés a un accès à l'intranet ou à la messagerie de l'entreprise, le groupe de travail préconise un accès des représentants du personnel à ces moyens de communication.

Cette mise en place passe, comme nous l'avons dit précédemment, par un accord. **Le groupe de travail estime que certains principes essentiels doivent y être définis.** En effet, les règles posées par le code du travail pour les panneaux d'affichage ou les tracts ne paraissent pas pouvoir être aisément applicables aux nouveaux outils de communication.

- **Les représentants du personnel doivent pouvoir jouir d'une totale liberté dans la détermination du contenu de l'information mise en ligne ou envoyée par mél tout en étant responsables de celle-ci.** L'employeur n'a pas à contrôler le contenu de l'information *a priori* et il revient au représentant du personnel d'exercer une responsabilité pleine et entière sur le contenu des informations diffusées. Cette responsabilité supposera que les institutions représentatives du personnel se dotent d'une procédure de validation de l'information avant sa mise en ligne ou son envoi par mél.

- **L'information syndicale via les technologies de l'information ne peut être que complémentaire de l'information diffusée par les canaux traditionnels que sont les panneaux d'affichage et les tracts prévus à l'article L. 412-8 du code du travail.** Une substitution totale serait d'ailleurs illégale, dans l'état actuel du code du travail. De plus, si ces nouvelles technologies devaient se substituer massivement aux modalités traditionnelles de communication, les salariés qui n'ont pas accès à ces outils se trouveraient coupés de leurs représentants. En outre, il convient de ne pas surestimer l'impact de ces nouveaux outils d'information. Aujourd'hui, la consultation des pages des IRP et en particulier des pages syndicales sur les intranets des entreprises demeure peu importante si l'on en croit les chiffres avancés par les entreprises qui ont conclu un accord en ce domaine.

- **L'utilisation de ces outils doit faire l'objet de règles précises** afin de ne pas entraver la bonne marche de l'entreprise.

Des règles techniques peuvent être imposées pour assurer la sécurité du réseau de l'entreprise. Par exemple, des limitations peuvent être mises en place en matière de liens externes à partir des pages des IRP. Ceux-ci peuvent même être interdits pour des problèmes de sécurité. De même, l'entreprise peut souhaiter limiter la taille des pièces jointes aux méls des représentants du personnel afin de ne pas perturber le fonctionnement du réseau.

De même, **le nombre d'envois autorisés devrait être limité et fixé dans l'accord afin d'éviter les risques d'envois répétitifs (ou « spam »).** Un syndicat n'a certes pas intérêt à multiplier les messages au risque de susciter des réactions d'irritation chez les salariés. La tentation peut néanmoins être grande de procéder à un grand nombre d'envois en masse lors de périodes tendues, soit à l'approche d'élections professionnelles, soit à l'occasion d'une crise sociale.

Le non-respect par les institutions représentatives du personnel des règles énumérées ci-dessus pourrait conduire à réexaminer les conditions d'accès à l'intranet ou à la messagerie.

- **Le principe de la liberté de choix du salarié d'accepter ou de refuser le message des IRP, en particulier des syndicats, doit être sauvegardé.** Des solutions doivent donc être mises en œuvre. Tout d'abord, il convient d'identifier clairement la provenance du message et de prévoir un désabonnement du salarié à sa demande de la liste de diffusion des représentants du personnel. Il est également possible de prévoir qu'il revient au salarié de demander initialement son abonnement à la liste de diffusion.

- **L'employeur ne doit pas contrôler les destinataires de l'information des représentants du personnel.** Cette obligation de non-divulgaration des listes de diffusion pourrait entrer dans les missions de l'administrateur réseau évoquées dans les développements précédents.

III.2. La consultation des salariés

En l'état actuel de la législation, il n'est pas permis de prévoir un vote électronique pour les élections professionnelles dont les modalités sont fixées de manière stricte par les dispositions des articles L.423-13 et L.433-9 du code du travail. En revanche, rien n'interdit un vote électronique pour des consultations non obligatoires.

Le groupe estime que rien ne s'oppose au principe du **vote électronique** au sein de l'entreprise, à l'initiative des syndicats ou de l'employeur.

Toutefois, à ce stade de ses réflexions, le groupe a constaté que la fiabilité technique du vote électronique suscite un certain nombre de questions, comme le montrent les débats sur le vote électronique pour les élections politiques. En effet, la sincérité du scrutin et le secret des votes ne semblent pas encore pouvoir être assurés. Une fois cet obstacle levé, il devrait être possible de prévoir de tels votes, y compris pour les élections professionnelles, ce qui supposera de modifier le code du travail.

COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL

Antoine Cristau, Docteur en droit, chargé de cours à l'université Paris I et à l'Institut d'études politiques de Paris

Jean-Michel Dusuzeau, Chargé de mission auprès du directeur de l'informatique de la banque de développement des PME

Eric Godard, Directeur des systèmes d'information, Siemens

Yves Lasfargue, Chercheur et consultant

Antoine Lyon-Caen, Professeur à l'Université de Paris X, Président de l'association française de droit du travail

Jean-Pierre Quignaux, Membre du Conseil d'orientation du Forum, UNAF

Jean-Emmanuel Ray, Professeur de droit du travail à l'Université de Paris I

Maurice Ronai, Chargé de mission "Société-technologies de l'information" au Commissariat au Plan

Jean-Christophe Sciberras, Directeur des relations sociales chez Renault

Laurent Setton, Chef de service à la direction des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité

Hélène Tissandier, Maître de conférence en droit du travail

Philippe Waquet, Conseiller doyen de la Cour de cassation

Isabelle Falque-Pierrotin, Présidente du Conseil d'orientation du Forum des droits sur l'internet

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNEES PAR LE GROUPE DE TRAVAIL
--

Le groupe de travail a auditionné les personnes suivantes :

- Représentants patronaux et syndicaux

Hubert Bouchet, Vice-président de la CNIL, secrétaire général UCI-FO

Dominique de Calan, Délégué général adjoint de l'UIMM

Patricia Chapuis, Secrétaire générale SUD-PTT

Jean-Marc Icard, Secrétaire national CFE-CGC

Alain Foret, Vice-président du Centre des Jeunes Dirigeants

Pierre-David Labani, Secrétaire confédéral CFDT

Bernard Massas, Secrétaire général UCAPLAST - CGPME

Philippe Masson, Secrétaire national UGICT-CGT

Michel Sursingéas, Délégué CFTC

Dominique Tellier, Directeur des relations sociales MEDEF

- Personnalités qualifiées

Christine Baudoin, Avocat, cabinet Courtot, Lemetals et associés

Karine Boullier, Directrice d'Etudes, Entreprise et personnel

Alain d'Iribarne, Directeur de recherche, Laboratoire d'Economie et de sociologie du travail
CNRS

Denis Meis, Directeur du dialogue social, France Telecom

Ariane Mole, Avocate, cabinet Bensoussan