



Résolution 1233 (2000)¹

Impact des nouvelles technologies sur la législation du travail

Assemblée parlementaire

1. Les nouvelles technologies de communication et d'information (NTCI) jouent un rôle moteur dans le progrès économique des pays européens et ont des effets considérables sur l'emploi en termes de création de produits et de services nouveaux.
2. Parce que les NTCI touchent à l'ensemble des secteurs économiques et des activités professionnelles, elles ont également induit une véritable mutation du monde du travail, en modifiant l'organisation, les modes et les méthodes de travail, les procédés de production, les conditions de travail, ou encore les rapports sociaux au sein de l'entreprise.
3. Les règles de fonctionnement du monde du travail, telles que fixées dans la plupart des législations et dans les conventions collectives, basées sur un travail à temps plein, avec horaires fixes, sur un même lieu de travail, ne sont plus adaptées.
4. L'utilisation croissante des nouvelles technologies de communication dans l'entreprise, le développement du commerce électronique et celui du télétravail ont généré une nouvelle organisation du travail fondée sur le concept de flexibilité.
5. Le télétravail, en particulier, qui s'exerce à distance, parfois à domicile, offre des possibilités d'activités en dehors du lieu de travail traditionnel, améliorant ainsi l'accès à l'emploi de travailleurs résidant en zones rurales ou isolées. Il permet également au travailleur de moduler son temps de travail et d'adopter des horaires d'activité plus souples et adaptés à sa vie familiale et personnelle.
6. Ce faisant, les NTCI ont parallèlement engendré de nouvelles contraintes, occasionnant parfois des dérapages, voire de véritables atteintes aux droits de la personne et du travailleur, dont il convient de prendre la mesure: effacement des frontières travail/vie privée, notamment par la possibilité de multiplier les heures supplémentaires et les astreintes; déstabilisation potentielle de la vie familiale; durée de travail élastique et difficilement quantifiable; risques d'un suivi médical et sanitaire moindre du télétravailleur; augmentation des pathologies professionnelles liées au stress, aux pressions, et au besoin d'adaptation permanente des compétences; isolement du télétravailleur et insertion moindre dans l'entreprise.
7. De surcroît, l'employeur peut être tenté d'utiliser les NTCI à des fins détournées, pour évaluer et contrôler le travailleur, de telles pratiques aboutissant à une véritable violation de la vie privée et de la personnalité.
8. Les nouvelles technologies de communication multiplient les possibilités d'intrusion de l'employeur dans la vie privée du travailleur, par l'exercice d'un véritable contrôle social à l'intérieur de l'entreprise, grâce à l'utilisation de moyens de surveillance électronique, audiovisuel ou informatique (vidéosurveillance; vérification des courriers électroniques ou du contenu des boîtes vocales; surveillance des conversations téléphoniques; fichage du salarié et détermination de son profil professionnel, de sa personnalité, de ses potentialités et de son état de santé; évaluation de l'activité réelle du salarié, de son emploi du temps, de ses déplacements, et de sa productivité, par le port du badge électronique, l'autocommutateur, l'analyse des communications téléphoniques et des traces informatiques, etc.).

1. Voir [Doc. 8751](#), rapport de la commission des questions sociales, de la santé et de la famille, rapporteur: M. Birraux. Texte adopté par la Commission permanente, agissant au nom de l'Assemblée, le 9 novembre 2000.



9. L'ensemble de ces constats rend nécessaire la réévaluation des normes et réglementations concernant le travail et les conditions dans lesquelles il s'exerce, telles que fixées par les partenaires sociaux dans les conventions collectives nationales et les législations nationales régissant la protection des travailleurs.

10. L'Assemblée appelle donc les Etats membres à prendre en considération l'impact des nouvelles technologies sur le monde du travail et la nature des mutations qu'elles ont engendrées, à mesurer leurs effets sur la vie de l'entreprise et sur la vie du travailleur, et à veiller à ce que leur développement ne se fasse pas au prix d'un abaissement des protections dont il doit bénéficier.

11. Elle recommande aux Etats membres de réaliser les adaptations juridiques nécessaires, afin d'adopter ou de maintenir dans leurs législation et réglementation un niveau élevé de protection du travailleur et de ses droits:

11.1. en ce qui concerne le respect de la vie privée et de la dignité du travailleur:

- a. en limitant la collecte des données personnelles, afin que tout fichier constitué et détenu par un employeur:
 - 1. soit strictement nécessaire à l'exécution d'un contrat auquel la personne concernée est partie ou nécessaire au respect d'une obligation légale à laquelle l'employeur est soumis dans le cadre du droit du travail ou de la médecine préventive;
 - 2. ne puisse faire mention d'informations véritablement personnelles ou intimes, en particulier liées au sexe et à l'orientation sexuelle, à la race, à la religion, aux opinions politiques, ni contenir de données médicales autres que celles résultant des bilans effectués par la médecine du travail;
 - 3. en toute hypothèse, ne puisse contenir des informations illicites destinées à légitimer une mesure de mutation, de reclassement ou de licenciement;
- b. en imposant à l'employeur le respect du principe de transparence, notamment:
 - 1. par le droit d'information préalable du salarié de l'existence ou de la mise en place de fichiers nominatifs ou de dispositifs de surveillance des employés, ou de contrôle de leur productivité;
 - 2. par l'obligation de solliciter le consentement préalable et explicite du salarié à l'utilisation par l'entreprise de tels systèmes de contrôle ou de fichiers;
 - 3. par le droit pour le salarié d'accéder aux documents et de rectifier les données contenues dans tout fichier nominatif;
 - 4. par le droit pour le salarié d'obtenir la communication de toute donnée nominative le concernant;

11.2. en ce qui concerne le respect des conditions de travail:

- a. en garantissant le droit des salariés ou de leurs représentants à être informés préalablement à l'introduction de nouvelles technologies lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur les conditions de travail, la qualification, la rémunération, ou la formation du personnel;
- b. en s'assurant du respect par l'employeur de la durée raisonnable du travail journalier et hebdomadaire, du respect du repos hebdomadaire ou dominical et des congés annuels payés, conformément aux dispositions de la Charte sociale européenne;
- c. en s'assurant que les astreintes imposées au salarié ne constituent pas, dans leur principe même, leur nombre et leur durée, une atteinte à la vie privée par une disponibilité excessive;
- d. en gardant à l'esprit la nécessité de rompre l'isolement social et la marginalisation du télétravailleur, et de maintenir un lien social effectif de tous les salariés avec l'entreprise;
- e. en actualisant les éléments constitutifs de la rémunération du salarié pour tenir compte des conditions d'exercice des activités impliquant les nouvelles technologies, afin de garantir le caractère juste et équitable de la rémunération;
- f. en garantissant la protection de la santé du salarié contre les risques et pathologies nouvelles découlant de l'utilisation des nouvelles technologies, et un suivi médical effectif du télétravailleur.