

A propos du présent code

La FIET, prédécesseur de Union Network International, avait lancé en mars 1998 une campagne sur le thème "Des droits en ligne pour les travailleurs en ligne" qui abordait pour la première fois sur la scène internationale plusieurs matières contenues dans le présent Code de bonnes pratiques. A l'époque, alors que le courrier électronique et l'Internet étaient en plein essor dans le monde professionnel, cette campagne soulignait la nécessité pour les syndicats et leurs représentants de disposer de moyens de communication électronique et, pour les salariés, d'avoir accès à ces nouveaux médias. La campagne "Des droits en ligne pour les travailleurs en ligne" a attiré l'attention de plusieurs instances internationales, dont l'OCDE et la Commission européenne. Son lancement a été suivi, un an plus tard, par la publication d'un Accord type sur l'équipement électronique destiné aux entreprises et aux organisations syndicales. Cet accord type a servi de référence à plusieurs autres accords conclus dans ce domaine en Autriche, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, par exemple. UNI a activement poursuivi sa campagne et, en novembre 2000, elle a organisé à Bruxelles, en collaboration avec l'Académie royale flamande des sciences et des beaux arts de Belgique et l'European Japan Institute for Business and Law, une conférence de haut niveau sur les aspects juridiques et pratiques de la question coprésidée par le Pr. Roger Blanpain de l'Université catholique de Louvain. Ce Code de bonnes pratiques s'inspire des contributions présentées à l'occasion de cette conférence ainsi que de l'expérience retirée par certaines entreprises et organisations syndicales d'accords de ce type déjà en vigueur.

Que couvre le code?

L'expression "équipement électronique des entreprises" recouvre tous les services de communication et d'information dont dispose l'entreprise où travaille le salarié. Elle englobe le courrier électronique, l'Internet, l'intranet des entreprises, le téléphone et le télécopieur (liste non exhaustive). Le présent Code ne fait aucune distinction entre les différents types d'équipement électronique. De même, le lieu géographique où s'effectuent les tâches professionnelles est sans objet, le code étant d'application quel que soit le lieu ou le moment où l'équipement électronique est utilisé par le salarié.

Plus d'informations sur le site web d'UNI:
www.union-network.org

Union Network International, 8-10 Avenue Reverdil, 1260 Nyon, Switzerland
+41 22 365 2100 (fax: +41 22 365 2121)



Droits en ligne au travail

Code de conduite d'UNI



UNION NETWORK INTERNATIONAL

Pourquoi un code?

Avec les technologies de l'information et de la communication évoluent nos rapports avec les autres sur le lieu de travail : nos collègues, nos supérieurs hiérarchiques, mais aussi les clients et les usagers. Bien utilisé, l'équipement électronique - comme le courrier électronique et l'Internet - accroît le rendement du personnel et facilite les nouvelles méthodes de travail.

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

Les organisations syndicales s'inquiètent, entre autres, de l'incidence sur la vie privée de la surveillance électronique des communications. Elles constatent aussi que les programmes de navigation vendus dans le commerce sont assortis de filtres qui empêchent les salariés d'accéder à des sites syndicaux.

Pour leur part, les employeurs s'inquiètent, à juste titre, de ce que leurs salariés puissent utiliser le courrier électronique et l'Internet 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, on entend par équipement électronique l'équipement mis par les entreprises à la disposition 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 celles-ci sont autorisées par une convention collective, ou lorsqu'il y a raisonnablement lieu de croire qu'un délit pénal ou une infraction disciplinaire grave ont été commis.

Dans ces cas, toute utilisation de moyens de surveillance et d'enregistrement électroniques doit se faire avec l'accord et la participation des représentants des travailleurs.

Le présent Code de bonnes pratiques est une mesure destinée à assurer les droits fondamentaux des salariés travaillant dans la société de l'information d'aujourd'hui et de demain.

Le code d'UNI

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 télécommunication électronique disponibles.

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

(Le présent Code est la transposition, à l'ère de l'électronique, du type de moyens mis à la disposition des représentants des travailleurs par la convention et la recommandation de l'OIT de 1971.

Il reconnaît que, sur le lieu de travail électronique, les méthodes traditionnellement utilisées par les syndicats et les comités d'entreprise pour communiquer avec leurs membres ne sont peut-être plus les plus adaptées. A titre d'exemple, les représentants des salariés de différents établissements d'une multinationale doivent pouvoir coopérer et coordonner leur action par delà les frontières internationales.

Avec le développement de la société de l'information, de plus en plus de salariés travaillent à leur domicile, à partir de télécentres ou alors qu'ils sont en déplacement.)

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 clandestine ou d'un contrôle.

Les communications ne feront l'objet d'une surveillance et d'un contrôle que si ceux-ci sont autorisés par une convention collective, 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. L'accès aux dossiers de contrôle et de surveillance d'un salarié en particulier n'est possible qu'en présence d'un représentant syndical ou d'un représentant désigné par le salarié.

(Le présent Code tient compte d'une série d'initiatives internationales récentes ayant des implications sur la vie privée au 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 soit par le biais du téléphone ou de l'Internet, bénéficie de la protection de ce droit à la vie privée.

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.)

4 Conditions d'utilisation de l'équipement électronique

Le droit des salariés d'utiliser l'équipement électronique de l'entreprise est soumis aux conditions suivantes :

- La communication doit être licite et ne pas contenir de déclarations diffamatoires ni injurieuses,
- L'équipement électronique de l'entreprise ne peut être utilisé comme moyen de harceler sexuellement d'autres membres du personnel ou de répandre des commentaires offensants fondés sur le sexe, l'âge, la sexualité, la race, le handicap ou l'apparence d'une personne (ou de visiter sciemment des sites Web qui promeuvent la pornographie, le racisme ou l'intolérance).
- L'employeur peut exiger, pour les communications internes et externes des salariés, l'ajout d'un déni de responsabilité stipulant que les avis exprimés sont ceux de l'auteur uniquement et pas ceux de l'entreprise.