

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Le monde professionnel dans la société de l'information

de Terwangne , Cécile

Published in:

Le droit du travail à l'ère du numérique

Publication date:

2011

Document Version

le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

de Terwangne , C 2011, Le monde professionnel dans la société de l'information. dans *Le droit du travail à l'ère du numérique*. Anthemis, Limal, pp. 7-9.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Préface

Le monde professionnel dans la société de l'information

Cécile DE TERWANGNE

Professeur au Centre de Recherche Information, Droit et Société (CRIDS) – F.U.N.D.P.

La société de l'information est une trame sur laquelle se tisse désormais l'ensemble des relations sociales. Le monde professionnel n'y échappe pas. Les technologies de l'information et de la communication irriguent toute activité humaine depuis plus de deux décennies. Elles ont progressivement imprégné le milieu de l'entreprise et du travail en général.

Pas un département de gestion qui ne recoure à une panoplie de logiciels pour gérer les fournisseurs, les clients, les employés, les salaires, les carrières, la comptabilité, ... Les bases de données sont tantôt un outil de gestion quotidienne, tantôt une richesse à vendre sur laquelle bâtir la prospérité de l'entreprise.

Dans les bâtiments de bureaux modernes, les portes ne s'ouvrent plus avec des clés mais avec des cartes qui, contrairement aux sésames antérieurs, laissent des traces et signalent au gestionnaire du système qui se trouve où et à quelle heure. Les pointeuses se sont sophistiquées et vont jusqu'à permettre au salarié et au fonctionnaire d'indiquer leurs heures de prestations, de figurer dans un tableau en réseau reprenant les présents et les bureaux occupés, de garantir l'éclairage et le chauffage de leur bureau durant leur temps de présence, et de réserver le menu de leur choix à la cantine...

Si les clients et visiteurs sont désormais souvent accueillis dans des halls munis de caméras de surveillance, ces dernières garnissent aussi, dans bien des cas, les ateliers – à des fins de sécurité du personnel – ou les zones de travail – comme les caisses des magasins –, à des fins de détection de vol, notamment.

La surveillance du personnel prend également d'autres tournures et s'effectue aujourd'hui en contrôlant l'usage des outils techniques (ordinateurs et accès au réseau internet) mis à la disposition des travailleurs. La navigation sur le Web laisse des traces conservées le plus souvent par le service informatique de l'entreprise, grâce auxquelles on peut identifier les sites visités par l'employé durant ses heures de travail. Par ailleurs, l'usage de la messagerie électronique intéresse aussi la personne chargée de surveiller les collègues placés sous son autorité. L'intensité de l'utilisation, les catégories de destinataires, le type de documents transférés peuvent déjà être révélateurs d'un comportement suspect ou problématique d'un employé, sans même nécessairement devoir envisager la prise de connaissance du contenu des messages échangés. C'est le nombre et la fréquence des courriels échangés entre un travailleur et une de ses collègues qui a ainsi permis à leur employeur de déduire qu'il ne leur était plus possible de travailler efficacement et a conduit au licenciement¹.

L'empreinte des nouvelles technologies s'est aussi marquée sur l'organisation interne de l'entreprise : depuis une dizaine d'années on a vu apparaître la formule du télétravail. C'est la combinaison de l'outil informatique et du déploiement de réseaux qui a permis l'exécution à distance du travail de l'employé. Le recours aux technologies de l'information fait partie intégrante de la définition du télétravail.

Dans le cadre de l'administration, une modification interne, radicale, a également découlé de l'adoption des technologies de l'information. En développant l'« administration électronique » ou *e-gouvernement*, les pouvoirs publics ne se sont pas contentés d'introduire les ordinateurs dans les bureaux et de former les fonctionnaires à l'utilisation des logiciels pertinents et à la création de bases de données. Toute une nouvelle organisation du *back-office*, la mise en place d'un partage des informations entre entités publiques, la création d'« entrepôts de données » ou *data warehouses* et de banques carrefour de données, ont découlé de la mise à jour technologique de l'administration. Le nouveau panorama issu de ces modifications majeures, et notamment du fait d'une mise en réseau des acteurs et de l'usage du courrier électronique par tous, fait apparaître des relations et schémas de décisions horizontaux là où ils étaient presque exclusivement verticaux auparavant.

Quand c'est à l'extérieur des bureaux que se vit l'activité professionnelle, dans le cas de sociétés de taxis, de dépannage ou de transport routier, par

¹ Il est intéressant de noter que le licenciement en question a été contesté devant le juge. Ce dernier l'a déclaré abusif en relevant qu'il eût été préférable de privilégier une surveillance par des moyens humains (le supérieur hiérarchique constate que le travail n'est plus effectué correctement) plutôt que technologiques (impliquant une atteinte au secret des communications). Le credo technique ne doit pas se faire au détriment des relations humaines.

exemple, on n'imagine plus ne pas recourir aux systèmes de localisation et de suivi géographique des travailleurs, systèmes permettant de gérer à distance flottes de taxis, de dépanneuses et de camions et de surveiller leurs pérégrinations en temps réel.

Enfin, c'est au sein des entreprises (quand ce n'est pas dans un garage ou dans une chambre d'étudiant) que s'imaginent et se créent les outils mêmes qui étofferont bientôt la palette de ce qu'on appelle les technologies de l'information et de la communication. Creuset d'instruments techniques, allant du logiciel qu'elle vendra à l'extérieur jusqu'au site internet qu'elle aura fait développer par son département informatique pour elle-même, l'entreprise doit tenir compte des conditions particulières qui entourent la création de tels produits d'information.

Dans toutes les situations énoncées dans les lignes qui précèdent, le monde professionnel connaît des bouleversements importants, découlant de l'adoption des nouvelles technologies. Les relations de travail sont altérées par ces bouleversements. Il est crucial de se pencher sur la manière dont le droit encadre de telles évolutions, de vérifier si les vieilles recettes apportent toujours les réponses adéquates ou si de nouveaux textes se sont avérés nécessaires. Le présent ouvrage apporte de façon très opportune les analyses et éclairages pertinents pour répondre à ces questions de grande actualité. La richesse des contributions rassemblées permet de couvrir la très grande variété des questions liées à ce sujet. Alliée à la haute qualité de ces contributions, rédigées par des auteurs dont l'expertise est largement reconnue, elle fait de cet ouvrage la référence précieuse pour quiconque est appelé à intervenir en la matière.