

Outils numériques



Introduction d'outils numériques : les compétences et les moyens du Conseil Economique et Social (CSE)

L'introduction d'outils numériques dans l'entreprise a des impacts potentiels sur les organisations du travail, l'évolution des emplois, les besoins de formation, la protection de la vie privée ainsi que l'activité des salariés.

Le personnel d'encadrement est en première ligne puisque les nouvelles technologies peuvent modifier la manière de manager ses collaborateurs.

Le CSE doit être obligatoirement consulté en cas d'introduction de nouvelles technologies, la jurisprudence ayant un pouvoir d'appréciation de cette notion, de contrôle d'activité des salariés, de traitements informatisés de gestion du personnel ou aide au recrutement, sur la mise en place d'une charte informatique annexée au règlement intérieur et le droit à la déconnexion des salariés notamment dans le cadre du télétravail.

A ce titre, le CSE a des moyens pour avoir un regard sur les décisions prises par l'entreprise. De l'introduction à l'installation des outils, le CSE a 5 moyens d'action :

- Le droit de recourir à divers experts puisque la loi du 29 mars 2018 donne cette possibilité au CSE des entreprises de 50 salariés pour tout projet important d'introduction de nouvelles technologies. La loi ne précisant pas la notion de projet important, la jurisprudence aura à définir cette notion. A titre d'exemple, les juges ont retenu l'installation au domicile des

salariés d'équipements informatiques et de logiciels en vue du télétravail.

- Le respect du RGPD par l'employeur puisque les nouveaux outils peuvent conduire à la collecte de données personnelles. Le CSE est en droit de demander la finalité du traitement et une analyse d'impact sur le respect des droits et libertés des salariés. Il est enfin rappeler que les élus du CSE et délégués syndicaux ont la liberté de circulation dans l'établissement et l'entreprise suivant le périmètre de leur mandat pendant leurs heures de délégation et aller à la rencontre des salariés.
- Le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits fondamentaux et dans ce cas, l'employeur doit être immédiatement saisi par les élus au CSE.
- Le droit de réclamation individuelle ou collective puisque les membres du CSE ont dans leurs missions leur présentation.
- Des moyens d'inspection qui permet de plus aux élus d'avoir une approche directe aux salariés.