



Covid-19 : la Cnil publie ses recommandations pour mettre en place le télétravail

Ce n'est pas un poisson d'avril ... Le 1^{er} avril la Cnil a publié ses « conseils pour mettre en place le télétravail ».

Elle précise que dans le contexte du COVID-19, le télétravail est une solution qui doit s'accompagner de mesures de sécurité renforcées pour garantir la sécurité des systèmes d'information et des données traitées.

La Cnil préconise ainsi un certain nombre de mesures techniques :

- équipez tous les postes de travail de vos salariés au minimum d'un pare-feu, d'un antivirus et d'un outil de blocage de l'accès aux sites malveillants ;
- mettez en place un VPN pour éviter l'exposition directe de vos services sur internet, dès que cela est possible. Activez l'authentification du VPN à deux facteurs si c'est possible.
- utilisez des protocoles garantissant la confidentialité et l'authentification du serveur destinataire, par exemple HTTPS pour les sites web et SFTP pour le transfert de fichiers, en utilisant les versions les plus récentes de ces protocoles.
- appliquez les derniers correctifs de sécurité aux équipements et logiciels utilisés (VPN, solution de bureau distant, messagerie, vidéoconférence etc.). Consultez régulièrement le bulletin d'actualité CERT-FR pour être prévenu des dernières vulnérabilités sur les logiciels et des moyens pour s'en prémunir.
- mettez en œuvre des mécanismes d'authentification à double facteur sur les services accessibles à distance pour limiter les risques d'intrusions.
- consultez régulièrement les journaux d'accès aux services accessibles à distance pour détecter des comportements suspects.
- ne rendez pas directement accessibles les interfaces de serveurs non sécurisées. De manière générale, limitez le nombre de services mis à disposition au strict minimum pour réduire les risques d'attaques.

Il s'agit là de mesures de bon sens. Encore faut-il aujourd'hui avoir les moyens de cette sécurisation aussi bien humains (DSI) et que matériels ou logiciels.

Mais pour nous juristes, dans la mesure où la vie continue et que Dura Lex Sed Lex ... la Cnil rappelle qu'il faut :

- Éditez une charte de sécurité dans le cadre du télétravail ou, dans le contexte actuel, au moins un socle de règles minimales à respecter, et communiquez ce document à vos collaborateurs suivant votre règlement intérieur.
- Si vous devez modifier les règles de gestion de votre système d'information pour permettre le télétravail (changement des règles d'habilitation, accès des administrateurs à distance, etc.), mesurez les risques encourus et, au besoin, prenez les mesures nécessaires.

En résumé, confiné ou pas il faut respecter la loi ou les bonnes pratiques.

En matière de télétravail il faut respecter la loi. Je rappelle que le code du travail fixe les règles et rappelle que le télétravail (article L 1222-9) doit être formalisé.

- *Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe.*
- *En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen.*

Cet article précise le contenu minimum de l'accord

- *« II. L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :*
 - *1. Les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'[article L. 223-1 du code de l'environnement](#), et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;*
 - *2. Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;*
 - *3. Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;*
 - *4. La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;*
 - *5. Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'[article L. 5213-6](#). »*

Il faut également compter avec l'article L 1222-10 qui précise que :

- *« Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail :*
 - *1. D'informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;*

- 2. De lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;
- 3. D'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail. »

Ainsi donc pour résumer, en plus des mesures techniques la Cnil rappelle que Covid 19 ou pas il faut ... respecter la loi et définir les règles du jeu du télétravail.

La seule souplesse que l'on puisse identifier dans le texte est la formule suivante « *ou, dans le contexte actuel, au moins un socle de règles minimales à respecter* » autrement dit et sans mauvais jeu de mot, à la guerre comme à la guerre, si vous n'aviez rien, ne vous lancez pas dans un travail impossible mais définissez au moins les règles de base.

Il faut rappeler que le fait de ne pas adopter d'accord d'entreprise expose l'employeur à se voir opposer également les dispositions de l'ANI du 17 juillet 2005, notamment sur la prise en charge des coûts des matériels et logiciels.

Un point semble cependant manquer dans les « conseils » de la Cnil qui porte sur le traitement des données personnelles dans le cadre du télétravail (analyse des comportements des collaborateurs par exemple sur le temps de travail) et respect du droit à la vie privée là aussi consacré par le droit et par l'ANI.

Le télétravail pose ainsi d'innombrables questions en termes de données personnelles et vie privée comme l'analyse des logs, l'accès aux données de connexion de l'opérateur du salarié en télétravail, la prise de main à distance et la sacro-sainte question des vidéos à savoir : peut-on imposer au salarié d'activer sa caméra !

Quant au deuxième point il vise les « habilitations » et la nécessité parfois de conférer à certains utilisateurs des droits étendus. C'est là que l'on s'aperçoit de tout l'intérêt d'avoir (pour ceux qui ont la chance d'avoir convaincu leur DG) une « charte des droits d'administrateur et droits étendus »

Minimaliste ou non, Covid 19 ou pas, le télétravail doit être formalisé et à défaut aucune sanction de quelque nature que ce soit ne pourra être prise contre un salarié ; voir même la responsabilité de l'employeur pourrait être engagée.

Le confinement est aussi une bonne occasion de réaliser des opérations de e-learning.

Auteur



Eric Barbry
Avocat associé
ebarbry@racine.eu