

ANALYSES

■ LA DÉCLARATION DE SITE INTERNET N'EST PLUS !

Par Cédric Crépin, juriste, cabinet Cilex

■ CNIL NOUVELLES SIMPLIFICATIONS, NOUVEAUX CONTRÔLES

Par Nicolas Samarcq, Juriste TIC

■ TÉLÉTRAVAIL : L'EMPLOYEUR NE PEUT IMPOSER AU SALARIÉ UN RETOUR AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Par Me. Fabrice FEVRIER, Avocat au barreau de Paris

■ CRÉATION DE SITE INTERNET ET DROIT D'AUTEUR

Par M. Vincent DOMNESQUE, Juriste TIC - BRM Avocats et Me. Martine Ric-
ouart-Maillet, Avocate associée, cabinet BRM

JURISPRUDENCE

■ C. Cass., Ch. soc., 31 mai 2006, N°04-43.592

Droit social, droit du travail, droit des contrats

Commentaire : F. Février, Télétravail : l'employeur ne peut imposer au
salarié un retour dans l'entreprise, RDTIC n° 54, juin 2006.

RDTIC

REVUE DE DROIT DES TECHNIQUES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

La revue de droit des techniques de l'information et de la communication (RDTIC) est un service proposé par DROIT-TIC - www.DROIT-TIC.com.

Elle vous propose une synthèse non exhaustive des informations juridiques mise en ligne sur le site DROIT-TIC durant le mois écoulé. Vous y trouverez non seulement des articles (actualités, analyses, synthèses, doctrines...), mais encore des décisions de justice, la doctrine de certaines autorités administratives indépendantes et des textes normatifs.

Conseil scientifique

- Julien Le Clainche, chercheur
- François-Xavier Boulin, avocat BCTG Associés
- Anthony Grevin, juriste M6 Web
- Vincent Duseauguey, juriste M6 Web
- Julien Linsolas, juriste SFR
- Olivier Gnos, architecte logiciel
- Marie-Alix Boussard, allocataire de recherche

Informations légales

La RDTIC est protégée par les normes nationales et internationales en vigueur, notamment celles relatives à la propriété intellectuelle.

Citation : RDTIC n° XX, mois année, DROIT-TIC, p. XX.

Les articles sont la propriété de leurs auteurs. Si vous souhaitez les contacter, rendez-vous sur le site DROIT-TIC.com, rubrique "DROIT-TIC et vous", "L'équipe de DROIT-TIC".

La lecture de la RDTIC emporte le respect des conditions d'utilisation du site DROIT-TIC qui sont disponibles à l'adresse : <http://www.droit-tic.com/index2.php?page=conditions.php>

Vous pouvez présenter vos observations, remarques, soutiens, encouragements et autres critiques constructives en écrivant à julien@droit-ntic.com.

DROIT-TIC / Julien Le Clainche, 5 rue des chênes verts, 34110 MIREVAL.

ANALYSES

■ LA DÉCLARATION DE SITE INTERNET N'EST PLUS !

Par Cédric Crépin, juriste, cabinet Cilex

■ CNIL NOUVELLES SIMPLIFICATIONS, NOUVEAUX CONTRÔLES

Par Nicolas Samarcq, Juriste TIC

■ TÉLÉTRAVAIL : L'EMPLOYEUR NE PEUT IMPOSER AU SALARIÉ UN RETOUR AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Par Me. Fabrice FEVRIER, Avocat au barreau de Paris

■ CRÉATION DE SITE INTERNET ET DROIT D'AUTEUR

Par M. Vincent DOMNESQUE, Juriste TIC - BRM Avocats et Me. Martine Ricouart-Maillet, Avocate associée, cabinet BRM

■ LA DÉMATÉRIALISATION DES ACTES DES COLLECTIVITÉS SOUMIS AU CONTRÔLE DE LÉGALITÉ

Par M. Nicolas Samarcq, Juriste TIC et M. François Dubrulle
Directeur Territorial

JURISPRUDENCE

■ C. Cass., Ch. soc., 31 mai 2006, N°04-43.592

Droit social, droit du travail, droit des contrats

Commentaire : F. Février, Télétravail : l'employeur ne peut imposer au salarié un retour dans l'entreprise, RDTIC n° 54, juin 2006.

INFORMATIQUE ET LIBERTÉS, LOI APPLICABLE ET JURIDICTION COMPÉTENTE

LA DÉCLARATION DE SITE INTERNET N'EST PLUS !

Par **Cédric Crépin**, juriste,
cabinet Cilex

Le service CNIL de déclaration en ligne ouvert en 2004 est fermé depuis ce 16 juin 2006. Cette fin abrupte n'est pour l'instant pas expliquée sur le site de la Commission

Notons que sur un plan "Communication", on peut s'interroger sur l'opportunité de mettre fin à ce service. A l'heure où la CNIL multiplie des "opérations séduction" afin de développer son image, elle se prive aujourd'hui de son principal point de contact auprès des webmasters non encore experts en "Informatique et Libertés".

En quelques années, plus de 76.000 sites ont été déclarés en ligne. La CNIL avait édité un guide "Je monte un site internet" (toujours en ligne...) afin d'accompagner et de sensibiliser le plus grand nombre à cette démarche de notification. Puis la prolifération des sites et des déclarations a conduit la CNIL à diverses adaptations. Elle a ainsi audité dix sites de banques en ligne afin de vérifier leur conformité à la loi Informatique et Libertés. Elle est également intervenue pour faire cesser certains sites litigieux (par exemple affaire cyclisme.dopage.free.fr). Enfin, elle a dispensé de déclaration les sites à usage purement personnel (décision "Blogs" en décembre 2005), même diffusant des informations visées par la loi (cette dispense reprenant en fait l'article 2 de la loi du 6 janvier 1978 excluant de son champ d'application toute activité purement personnelle).

Cette déclaration de site présentait dès l'origine une faiblesse: elle concernait un procédé technique (site web) et l'étendait aux traitements sous-jacents. Un site Web n'est en effet pas un traitement par lui-même; il n'est qu'un moyen - parmi d'autres - de collecte et diffusion des

données composant des traitements: gestion des prospects, vente de produits... Le formulaire en ligne "Déclaration de site" aboutissait ainsi à regrouper divers traitements à finalités différentes, ce qui biaisait quelque peu la loi (dont la règle est un traitement = une finalité).

Si le site internet n'est pas un traitement per se, la suppression de cette déclaration de site est juridiquement une bonne décision - et on pourrait se demander pourquoi la CNIL avait mis en place ce système entretenant une certaine confusion... Cette marche arrière n'est pas une réelle surprise: le préambule de la norme simplifiée n°48 relative aux traitements automatisés de gestion de fichiers clients et prospects (7 juin 2005) indique par exemple qu'"en raison de l'utilisation de plus en plus courante de l'internet, il est apparu nécessaire d'adopter une nouvelle norme simplifiée envisageant la collecte de données par internet ainsi que la prospection par voie électronique". Le traitement client, même s'il est effectué via un site internet (par un formulaire par exemple), est donc à déclarer dans le cadre de ces "fichiers clients et prospects".

Et maintenant? Les responsables de traitements doivent à nouveau déclarer tous leurs traitements, qui peuvent relever d'une dispense, d'une norme simplifiée, d'une déclaration normale, voire d'une demande d'autorisation. Ce qui n'est pas à franchement parler une simplification... et devrait accélérer la mise en place des Correspondants Informatique et Libertés (CIL).

Enfin, quid des personnes ayant déjà effectué une déclaration de site internet regroupant divers traitements (logs, fichiers de prospects, trombinoscope, etc)? Devront-elles déclarer tous ces traitements? Le silence de la CNIL ne permet pas de fournir de réponses - on peut espérer que la Commission communiquera rapidement sur ce point.

Cédric Crépin - Frédéric Thu



Cet article est mis à disposition sous contrat Creative Commons : vous êtes libre de reproduire, distribuer et communiquer cette création au public, et de modifier cette création, sous réserve de citer l'auteur, de ne pas utiliser ce texte à des fins commerciales, et de reproduire les présentes conditions en cas de modification de l'article.

INFORMATIQUE ET LIBERTÉS, VIE PRIVÉE

CNIL NOUVELLES SIMPLIFICATIONS, NOUVEAUX CONTRÔLES

Par Nicolas Samarcq, Juriste
TIC

La simplification des formalités préalables et les nouveaux pouvoirs de sanction de la CNIL constituent les principaux axes de la nouvelle loi Informatique et Libertés.

La simplification des formalités préalables et les nouveaux pouvoirs de sanction de la CNIL[1] constituent les principaux axes de la nouvelle loi Informatique et Libertés.

Dès la fin de l'année 2004, la CNIL a saisi cette opportunité en développant une politique d'allègement des formalités préalables, qui s'accompagne d'une augmentation des contrôles *a posteriori* sur place (+ 113 % par rapport à 2004) et de l'application de ses nouveaux pouvoirs de sanction (36 mises en demeure et 10 avertissements en 2005).

...

Depuis le 6 août 2004 (loi Informatique et Liberté rénovée), la CNIL a mis à profit ses nouvelles prérogatives en dispensant certaines catégories de traitements de toute formalité déclarative préalable. Ce mouvement favorable aux entreprises et organismes publics prend également la forme de nouvelles normes simplifiées, intervenant dans des secteurs d'activité

jusqu'alors ignorés, ou élargissant considérablement le champ d'application des normes existantes. Enfin la CNIL a publié des « autorisations uniques » pour certains traitements de données personnelles sensibles ou à risques.

Les nouvelles dispenses de déclaration

La CNIL a décidé de dispenser de déclaration préalable les traitements de données personnelles les plus courants, qui ne sont pas susceptibles de porter atteinte aux droits des personnes.

N'ont plus à être déclarés à la CNIL :

- Les traitements de gestion de rémunération[2] ;
- Les fichiers de fournisseurs[3] ;
- Les listes d'adresses de contacts et de correspondants constituées à des fins d'information ou de communication externe[4] ;
- Les sites web mis en oeuvre par les particuliers[5] ;
- Les fichiers de membres et de donateurs d'associations[6] ;
- Les traitements des organismes publics dans le cadre de la dématérialisation des marchés publics[7] ;
- Les traitements des collectivités territoriales et des services de l'État dans le cadre de la dématérialisation du contrôle de légalité[8]

Les nouvelles déclarations simplifiées

Dès lors que les caractéristiques de vos traitements sont strictement conformes aux normes simplifiées, un engagement de conformité au texte (déclaration simplifiée) peut être effectué en ligne sur le site de la CNIL.

En 2005 et 2006, la CNIL a publié une norme simplifiée pour :

- Les traitements courants de gestion des ressources humaines[9]

Cette nouvelle norme concerne la gestion administrative des personnels[10], la mise à disposition d'outils informatiques[11], l'organisation du travail[12], la gestion des carrières[13] et la formation des personnels. Sont en revanche exclus les fichiers permettant un contrôle de l'activité des employés (cybersurveillance, vidéosurveillance...), les fichiers médicaux gérés par la médecine du travail, les dossiers du service social et le recours aux techniques biométriques.

- Les traitements relatifs à l'utilisation des services de téléphonie fixe et mobile sur les lieux de travail[14] (elle abroge et remplace la norme n°40 qui ne prenait pas en compte la téléphonie mobile).

- Les fichiers clients et prospects[15].

Cette norme inclut désormais la collecte de données par le biais d'internet et la prospection par voie électronique).

- La gestion des cabinets médicaux et paramédicaux[16].

- Les traitements destinés à géolocaliser les véhicules utilisés par les employés[17].

Les autorisations uniques

Si votre traitement correspond à une décision d'autorisation unique, vous pouvez faire une simple déclaration d'engagement de conformité en ligne.

Les autorisations uniques concernent :

- Les traitements biométriques reposant sur l'utilisation d'un dispositif de reconnaissance du contour de la main et ayant pour finalité l'accès au restaurant scolaire[18] ou la gestion des horaires et de la restauration sur les lieux de travail[19].

- Les traitements biométriques reposant sur la reconnaissance de l'empreinte digitale exclusivement

enregistrée sur un support individuel détenu par la personne concernée et ayant pour finalité le contrôle de l'accès aux locaux sur les lieux de travail[20].

- Les traitements d'aide à l'évaluation et à la sélection des risques en matière d'octroi de crédit[21].

- Les dispositifs d'alerte professionnelle[22].

- La lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme[23].

- La gestion des aides ponctuelles accordées aux étudiants[24].

- La gestion d'un SIG par les collectivités locales ou leurs groupements[25].

Parallèlement, afin de protéger les droits des citoyens, la CNIL s'est donnée comme objectif d'atteindre 600 contrôles annuels[26].

Le renforcement des contrôles et des sanctions de la CNIL

En 2005, la CNIL a réalisé 96 contrôles sur le terrain, essentiellement dans les secteurs de la grande distribution, le marketing direct, la biométrie, la vidéosurveillance et le courtage d'assurance sur internet.

Il en résulte 36 mises en demeure et 10 avertissements dans le secteur de la banque et des crédits[27]. Les mises en demeure ont été dissuasives puisque plus de 85% d'entre elles ont permis de faire cesser les manquements constatés[28].

A ces mesures, s'ajoute le pouvoir d'information de la CNIL, qui aujourd'hui, n'hésite plus à communiquer sur ses actions à l'encontre des responsables de traitement privés ou publics. Par exemple, les banques et établissements de crédits ayant fait l'objet d'un

avertissement ont été expressément cités dans le rapport annuel 2005 de la CNIL[29].

...

En 2006, l'objectif de la CNIL est de fortement augmenter ses contrôles, tout en soutenant sa politique d'allégement en faveur des responsables de traitement par le biais des Correspondants Informatique et Libertés[30].

Nicolas Samarcq

Juriste TIC

www.lexagone.com

NOTES

[1] Commission Nationale Informatique et Libertés, www.cnil.fr.

[2] 9 décembre 2004, *Dispense n°1 et n°2*

[3] 18 janvier 2005, *Dispense n°4*

[4] 9 mai 2006, *Dispense n°7*

[5] 22 novembre 2005, *Dispense n°6*

[6] 9 mai 2006, *Dispense n°8*

[7] 13 janvier 2005, *Dispense n°3*

[8] 2 mars 2005, *Dispense n°5*

[9] 13 janvier 2005, *norme simplifiée n° 46*

[10] Dossier professionnel, annuaires, élections professionnelles, etc ...

[11] Suivi et maintenance des matériels, annuaires informatiques, messagerie électronique, intranet, etc ...

[12] Agendas professionnels, gestion des tâches.

[13] Evaluation, validation des acquis, mobilité, etc ...

[14] 3 février 2005, *norme simplifiée n° 47*

[15] 7 juin 2005, *norme simplifiée n° 48*

[16] 22 novembre 2005, *norme simplifiée n° 50*

[17] 16 mars 2006, *norme simplifiées n° 51*

[18] 27 avril 2006, *AU-009*

[19] 27 avril 2006, *AU-007*

[20] 27 avril 2006, *AU-008*

[21] 2 février 2006, *AU-005*

[22] 8 décembre 2005, *AU-004*

[23] 1^{er} décembre 2005, *AU-003*

[24] 18 octobre 2005, *AU-002*

[25] 14 octobre 2004, *AU-001*. Système d'information géographique mis en œuvre par les collectivités locales ou leurs groupements (cadastre et urbanisme : instruction des demandes de permis de construire, délivrance des relevés de propriétés ...).

[26] En octobre 2005, le Président de la CNIL, Alex Türk, a obtenu l'accord du gouvernement pour une augmentation de 50% ses effectifs sur quatre ans, soit 40 personnes supplémentaires sur un effectif de 85 agents). Le rapport annuel 2005 de la CNIL rappelle que la demande de l'autorité administrative était de doubler ses effectifs d'ici 2009. Au titre de 2006 : 10 emplois ont été obtenus sur les 20 demandés. En 2006, le budget de la CNIL a augmenté de 26,37 %, hausse essentiellement liée au regroupement de ses services dans de nouveaux locaux pouvant accueillir les nouveaux agents (à partir du 19 juin la nouvelle adresse de la CNIL est 8 rue Vivienne , CS 30223, 75083 PARIS, CEDEX 02).

[27] 27 % des manquements à loi Informatique et Libertés sont relatifs à une utilisation incorrecte du fichier de la Banque de France (fichier FICP : Fichier national des Incidents de remboursement des Crédits aux Particuliers).

[28] A noter que le pouvoir de sanction pécuniaire de la CNIL ne peut se déclencher qu'après une mise en demeure restée infructueuse.

[29] Page 37 du [rapport annuel 2005 \(PDF\)](#) .

[30] Innovation de la loi qui permet, notamment, d'être dispensé de déclaration pour les traitements courants et avoir un contact privilégié avec la CNIL. [Liste des organismes ayant désignés un CIL au 4 mai 2006 \(PDF\)](#).

INFORMATIQUE ET LIBERTÉSDROIT SOCIAL, DROIT DU TAVAIL, DROIT DES CONTRATS

TÉLÉTRAVAIL : L'EMPLOYEUR NE PEUT IMPOSER AU SALARIÉ UN RETOUR AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Par Me. Fabrice FEVRIER,
Avocat au barreau de Paris

Dans un arrêt du 31 mai 2006, la Chambre sociale de la Cour de Cassation considère que l'employeur ne peut unilatéralement imposer au travailleur à domicile d'exécuter sa prestation au siège de la société, une telle décision modifiant l'organisation contractuelle du travail. L'accord du salarié est ainsi requis quand bien même son contrat de travail comporterait une clause de mobilité.

Cass. soc., 31 mai 2006, n°04-43.592

Dans un arrêt du 31 mai 2006, la Chambre sociale de la Cour de Cassation considère que l'employeur ne peut unilatéralement imposer au travailleur à domicile d'exécuter sa prestation au siège de la société, une telle décision modifiant l'organisation contractuelle du travail. L'accord du salarié est ainsi requis quand bien même son contrat de travail comporterait une clause de mobilité.

Dématérialisation des échanges et du travail, performances exponentielles de l'outil informatique et des

télécommunications, le salarié effleure aujourd'hui du bout des doigts le don d'ubiquité. Travailler dans l'entreprise ou sur la route, chez un client ou encore à son domicile, l'extrême mobilité rendue possible par le développement des nouvelles technologies fait d'ailleurs naître paradoxalement une nouvelle préoccupation chez les employeurs : la géolocalisation de leurs salariés.

Toutefois, si cette révolution des conditions de travail tend à brouiller les frontières de la vie professionnelle et de la vie personnelle et semble permettre à chacun d'établir son bureau virtuel dans presque tout endroit, le domicile du salarié reste une enceinte particulière. Travailler chez soi n'est pas réductible au seul choix d'un lieu de travail : c'est un choix de vie.

Consciente de cette spécificité, la Cour de Cassation vient ainsi rappeler dans son arrêt du 31 mai 2006 que le retour du télétravailleur au siège de l'entreprise n'implique pas seulement pour ce dernier un changement de son lieu de travail mais, de manière plus profonde, modifie l'ensemble de l'organisation contractuelle du travail et rend ainsi l'accord de ce salarié incontournable.

Dans cette affaire, une salariée responsable de communication avait convenu avec son employeur après un détachement de plusieurs années au sein d'une filiale, d'exercer ses fonctions à partir de son domicile situé dans les Pyrénées orientales, la société prenant à sa charge les frais de déplacement nécessités par un aller-retour hebdomadaire au siège social situé en région parisienne. Toutefois, la société demande à sa salariée après quelques mois de reprendre ses fonctions de manière permanente dans les locaux de l'entreprise et, devant le refus de cette dernière de mettre fin son exercice à domicile, la licencie pour faute grave.

La Chambre sociale de la Cour de Cassation voit dans ce litige une occasion de rappeler clairement un principe : *"lorsque les parties sont convenues d'une exécution de tout ou partie de la prestation de travail par le salarié à son domicile, l'employeur ne peut modifier cette organisation contractuelle du travail sans l'accord du salarié"*.

La Haute juridiction approuve ainsi la Cour d'appel de Versailles qui, après avoir constaté que *"tant lors de son détachement dans la société filiale qu'à son retour dans la maison mère, les parties étaient convenues que la salariée effectuerait, aux frais de l'employeur, son travail à son domicile deux jours par semaine"*, a jugé que *"le fait pour l'employeur de lui imposer de travailler désormais tous les jours de la semaine au siège de la société constituait, peu important l'existence d'une clause de mobilité, une modification du contrat de travail que la salariée était en droit de refuser"*.

Cette décision reprend une jurisprudence déjà ancienne, inaugurée par un arrêt du 12 décembre 2000 où la Cour de Cassation avait considéré qu'une salariée exécutant en accord avec son employeur sa prestation de travail à domicile, ne pouvait se voir imposer d'assurer ses fonctions au siège de l'entreprise, une telle décision constituant une modification de son contrat de travail nécessitant son accord (*Cass. soc., 12 décembre 2000, n°98-44.580, Bull. 2000 V, n°417, p.319*).

La Chambre Sociale a d'ailleurs eu récemment l'occasion de réaffirmer sa position. Un directeur commercial effectuant en accord avec son employeur son travail administratif à son domicile, s'était vu par la suite contraint par sa société de se rendre deux jours par semaine au siège de la société situé à plus de 200 kms de sa résidence pour exécuter ces tâches administratives. La Cour de Cassation, fidèle à sa jurisprudence, a estimé que cette décision de l'employeur constituait une modification du contrat de travail que le salarié était en droit de refuser (*Cass. soc., 13 avril 2005, n°02-47.621, Bull.2005 V, n°137, p.117*).

L'arrêt de la Cour de Cassation du 31 mai 2006 vient ainsi confirmer un principe solidement établi selon lequel l'employeur ne peut unilatéralement imposer au travailleur à domicile d'exercer ses fonctions au siège de l'entreprise.

Un tel raisonnement doit d'ailleurs s'appliquer également à la situation inverse dans la mesure où *"le salarié n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile, ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail"*

(*Cass. soc., 2 octobre 2001, n°99-42.727, Bull. 201 V, n°292, p.234*).

Toutefois, l'affaire faisant l'objet de la décision commentée apporte un nouvel élément dans le débat juridique : l'existence d'une clause de mobilité dans le contrat de travail de la salariée.

Pour justifier sa décision unilatérale, l'employeur soutenait habilement dans son pourvoi que la mention du lieu de travail au domicile de la salariée n'avait qu'une valeur indicative, et que le changement de localisation intervenu postérieurement constituait un simple changement des conditions de travail auquel la salariée ne pouvait s'opposer, et non une modification du contrat de travail, dans la mesure où ce changement ne résultait que de la mise en œuvre de la clause de mobilité contenue dans le contrat de travail.

La clause de mobilité a en effet essentiellement pour objet de permettre à l'employeur d'affecter son salarié en différents lieux sans pour autant que le contrat de travail ne soit modifié et l'accord du salarié requis.

Néanmoins, la Cour de Cassation écarte purement et simplement cette clause de mobilité.

Les magistrats se refusent à considérer que le travail à domicile se limite à la seule question de la modification du lieu de travail et jugent, à juste titre, que c'est *"l'organisation contractuelle du travail"* dans son ensemble qui est modifiée.

La clause de mobilité dont les effets sont circonscrits à la détermination de la localisation du salarié est ainsi inopérante à imposer le travail à domicile ou le retour du télétravailleur au siège social de l'entreprise car une telle décision impacte de manière plus générale l'ensemble de la relation contractuelle et non le seul lieu de travail.

De tels litiges sur la nécessité de solliciter l'accord du télétravailleur sur l'organisation de son retour au sein des bureaux de l'entreprise devraient voir leur nombre se réduire avec l'adoption de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail. En

dessinant un cadre spécifique au télétravail, cadre fortement inspiré par l'accord intervenu en 2002 entre les partenaires sociaux européen¹, ce texte envisage notamment cette question épineuse de la réversibilité de la situation du travailleur à domicile.

L'article 3 de cet accord prévoit en effet que *"si le télétravail ne fait pas partie des conditions d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, convenir par accord d'y mettre fin et d'organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise. Les modalités de cette réversibilité sont établies par accord individuel et/ou collectif."* Les partenaires sociaux ont également envisagé la situation du salarié embauché initialement en tant que télétravailleur : *"si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut ultérieurement postuler à tout emploi vacant, s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification. Il bénéficie d'une priorité d'accès à ce poste."*

On l'a compris. Si la nécessité d'un accord pour la mise en place du travail à domicile, ou le retour du télétravailleur dans l'entreprise, ne fait plus aucun doute, le débat sera certainement déplacé sur d'autres points liés à cette réversibilité de ce statut si particulier. Au regard de l'ardeur des discussions qui peuvent entourer la notion de reclassement en droit social, les différends liés aux conditions de retour dans l'entreprise alimenteront certainement très prochainement le contentieux judiciaire.

Fabrice FEVRIER
Avocat au barreau de Paris

Accord-cadre sur le télétravail en date du 16 juillet 2002

C. Cass., Ch. soc., 31 mai 2006, N°04-43.592

Thèmes

Droit social, droit du travail, Droit des contrats.

Abstract

Contrat de travail, modification unilatérale du lieu de travail, clause de mobilité, modification substantielle (oui), accord du salarié nécessaire (oui).

Résumé

L'employeur ne peut unilatéralement imposer au travailleur à domicile d'exécuter sa prestation au siège de la société. L'accord du salarié est ainsi requis quand bien même son contrat de travail comporterait une clause de mobilité.

Cass. soc., 31 mai 2006, n°04-43.592

Cour de cassation

Chambre sociale

31 Mai 2006

Rejet

N° 04-43.592

Publié au Bulletin

Numéro JurisData : 2006-033752

Attendu que Mme X... a été engagée le 5 janvier 1995 en qualité de responsable de la communication, par une société aux droits de laquelle se sont trouvées successivement la société Allium, puis la société SCC ; qu'entre les mois de septembre 1999 et mai 2000, elle a été détachée au sein d'une filiale, la société Staris ; qu'à compter du 14 février 2000 et après son retour au sein de la société Allium, les parties sont convenues qu'elle exercerait ses fonctions à partir de son domicile, situé dans les Pyrénées-Orientales, ne se présentant au siège de l'entreprise, situé à Nanterre, qu'une fois par semaine, l'ensemble de ses frais de déplacement étant pris en charge par son employeur ; qu'à compter du 18 septembre 2000, la salariée a été absente pour congé maternité, maladie puis congés payés, la date de reprise de fonctions étant fixée au 5 mars 2001 ; qu'ayant refusé à cette date, malgré mise en demeure, de reprendre ses fonctions tous les jours de la semaine au siège social de Nanterre, elle a été licenciée le 21 mai 2001 pour faute grave tenant à un abandon de poste ;

Sur les trois moyens réunis :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Versailles, 16 mars 2004) d'avoir jugé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse et de l'avoir condamné à payer à la salariée des sommes à titre d'indemnités de rupture, de rappel de salaire pour la période du 5 mars au 21 mai 2001 et d'indemnité pour

licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

- qu'en se contentant d'affirmer, pour réformer le jugement entrepris, que, contrairement à ce que soutenait la société, M. Y... aurait eu le pouvoir de modifier le contrat de travail de la salariée, sans même caractériser, soit qu'il ressortait des éléments versés aux débats qu'il aurait été, en réalité, pendant les sept mois qu'avait duré le détachement, le véritable employeur de Mme X..., soit qu'en sa qualité de salarié de la société exposante, il aurait été son représentant et aurait bénéficié d'une délégation de pouvoir de la société Allium pour décider, en son lieu et place, de la modification sollicitée par la salariée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil et des articles L. 121-1 et L. 122-4 du code du travail ;

- que le document en date du 20 janvier 2000 sur lequel la salariée entendait se fonder pour invoquer une modification de son contrat de travail, est rédigé en ces termes : "Je soussigné, Xavier Y..., agissant en qualité de président-directeur général de la société Staris, atteste que Mme Christine X... est mutée à Perpignan à compter du 14 février 2000" ; qu'il en résulte que ce document, rédigé sous forme d'attestation pour être communiqué au bailleur de Mme X... afin de la libérer du préavis résultant de la résiliation de son bail, ne mentionne pas que la société accepterait la modification du contrat de Mme X... et ne fait aucune référence aux dispositions contractuelles qu'il viendrait modifier ; qu'indiquant que la salariée est "mutée à Perpignan", alors que la société n'y a pas d'établissement, il ne mentionne pas davantage que la salariée effectuera désormais son travail à son domicile situé à Espira de l'Agly, ni que ce lieu de travail, qui serait ainsi prétendument contractualisé, ne pourrait être modifié à l'avenir sans son accord, ce qui priverait de tout effet la clause de mobilité initialement convenue ; qu'en affirmant, dès lors, qu'il résultait de ce document une modification du contrat de travail de la salariée lui permettant d'exercer désormais ses fonctions à domicile, peu important que le contrat de travail initial stipulât une clause de mobilité, la cour d'appel, qui a donné à ce texte une portée qu'il n'avait pas, en a manifestement dénaturé les termes, en violation de l'article 1134 du code civil ;

- que la mention du lieu de travail dans le contrat de travail a seulement valeur d'information, à moins qu'il ne soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu ; que, dès lors, en admettant même, en l'espèce, que M. Y... ait réellement eu qualité pour modifier le contrat de travail de la salariée et que cette modification ait pu valablement résulter de l'attestation qu'il avait établie le 20 janvier 2000, la fixation qui en résulterait du lieu de travail au domicile de la salariée, n'avait, dans ces conditions, qu'une valeur indicative, le changement de localisation

intervenu postérieurement, en application de la clause de mobilité contenue dans le contrat de travail, constituant un simple changement des conditions de travail et non une modification du contrat ; qu'en affirmant néanmoins que la faculté offerte à la salariée de travailler à domicile ne pouvait être ensuite remise en cause unilatéralement par l'employeur, peu important que le contrat de travail initial stipulât une clause de mobilité, la cour d'appel a violé les articles 1134 du code civil et L. 122-4 du code du travail ;

- qu'en considérant qu'il résultait de l'attestation établie par M. Y... une modification du contrat de travail de la salariée, alors que, le contrat de l'intéressée comportant une clause de mobilité, le changement du lieu de travail qui en résultait n'était qu'un simple changement des conditions de travail en exécution d'une clause contractuelle, la cour d'appel a violé les articles 1134 du code civil et L. 122-4 du code du travail ;

- qu'en considérant que la société ne pouvait modifier le contrat de travail de la salariée en demandant ensuite à cette dernière de rejoindre le siège social situé à Nanterre, alors que cette décision ne constituait qu'un simple changement des conditions de travail en application d'une clause contractuelle de mobilité, la cour d'appel a encore violé les articles 1134 du code civil et L. 122-4 du code du travail ;

- qu'en concluant à l'existence d'une modification du contrat de travail de la salariée au motif qu'après son retour à la maison mère, cette modification n'aurait pas été remise en cause par cette dernière qui aurait pris en charge ses frais de déplacement lorsqu'elle venait à Nanterre, alors que l'employeur était précisément libre, en application de la clause de mobilité figurant dans le contrat de travail de Mme X... d'aménager partiellement ses conditions de travail en acceptant qu'elle travaille deux jours par semaine à Perpignan, la cour d'appel a encore méconnu les dispositions des articles 1134 du code civil et L. 122-4 du code du travail ;

- que l'employeur, qui procure le travail, n'est tenu de verser le salaire que pour un travail fourni dans des conditions d'exécution normales telles que prévues par le contrat ; que Mme X... s'étant obstinée, en l'espèce, à compter du 5 mars 2001, à demeurer à son domicile malgré les mises en demeure successives par la société de rejoindre son lieu de travail à Nanterre en application de la clause de mobilité figurant dans son contrat de travail, n'a pas respecté ses obligations contractuelles ; qu'en décidant du contraire et en condamnant la société à lui verser un rappel de salaire à ce titre, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu que lorsque les parties sont convenues d'une exécution de tout ou partie de la prestation de travail par le salarié à son domicile, l'employeur ne peut modifier cette organisation contractuelle du travail sans l'accord du salarié ;

Et attendu qu'ayant constaté que tant lors de son détachement dans la société filiale qu'à son retour dans la maison mère, les parties étaient convenues que la salariée effectuerait, aux frais de l'employeur, son travail à son domicile deux jours par semaine, la cour d'appel a pu décider, sans encourir les griefs du moyen, que le fait pour l'employeur de lui imposer de travailler désormais tous les jours de la semaine au siège de la société constituait, peu important l'existence d'une clause de mobilité, une modification du contrat de travail que la salariée était en droit de refuser ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;
Condamne la société SCC, venant aux droits de la société Allium, aux dépens ;
Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, rejette la demande de Mme X... ;
Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trente et un mai deux mille six.

Commentaire :

F. Février, *Télétravail : l'employeur ne peut imposer au salarié un retour au sein de l'entreprise*, Droit-Tic, 19 juin 2006.

Référence : C. Cass., Ch. soc., 31 mai 2006, *N°04-43.592*, DROIT-TIC

http://www.droit-tic.com/juris/aff.php?id_juris=79

PROPRIÉTÉS INTELLECTUELLES, DROIT D'AUTEUR

CRÉATION DE SITE INTERNET ET DROIT D'AUTEUR

Par M. Vincent DOMNESQUE,
Juriste TIC - BRM Avocats et
Me. Martine Ricouart-Maillet
Avocate associée, cabinet BRM.

Le Président a estimé que l'exploitation du site par le salarié avait constitué un trouble manifestement illicite au préjudice de la société cessionnaire du site seule détentrice des droits de propriété intellectuelle sur celui-ci.

Création de site internet et droit d'auteur

Décision du Tribunal de grande instance de Grasse
du 2 novembre 2005.

Afin de faire face à un surcroît d'activité, une Web Agency avait embauché un concepteur de site Web dans le cadre d'un CDD.

Aux termes de son contrat de travail, le salarié s'interdisait toute activité professionnelle complémentaire.

Toutefois en violation de cette clause, le salarié a conçu et mis en ligne un site accessible à l'adresse « www.nicerendez-vous.com » dont le nom de domaine avait été enregistré auprès de la société Gandhi, sous son nom propre, mais en indiquant l'adresse du siège social de la société qui l'employait.

La Web Agency, qui a depuis cessé son activité, avait par la suite cédé par convention les droits d'exploitation du site « www.nicerendez-vous.com » à une autre société.

Cette dernière a attiré le salarié, qui poursuivait l'exploitation de ce site à titre privé, en référé devant le Président du Tribunal de grande instance de Grasse, aux fins d'obtenir réparation du préjudice subi, la restitution du nom de domaine litigieux, l'intégralité du courrier électronique reçu par celui-ci sur le site ainsi que les recettes afférentes à son exploitation.

Pour faire droit à ses demandes, le Président du Tribunal a retenu que le salarié avait agi en violation de son contrat de travail de sorte qu'il ne pouvait revendiquer des droits de propriété intellectuelle attachés au site litigieux.

Le Président a estimé que l'exploitation du site par le salarié avait constitué un trouble manifestement illicite au préjudice de la société cessionnaire du site seule détentrice des droits de propriété intellectuelle sur celui-ci.

Le salarié a été condamné à une restitution, sous astreinte de 500 euros par jour de retard, du nom de domaine, des codes d'accès au site, de l'intégralité des courriers électroniques reçus ainsi que des recettes issues de son exploitation.

Il faut rappeler qu'aux termes de l'article L. 111-1 alinéa 3 du Code de la propriété intellectuelle, l'existence d'un contrat de travail n'emporte aucune dérogation à la jouissance du droit reconnu à l'auteur.

Par ailleurs, l'article L. 131-3 du Code précité précise de son côté que la cession des droits patrimoniaux de l'auteur afférents à la création doit en principe être expresse et viser un certain nombre de mentions obligatoires (droits cédés, durée, destination, support).

À défaut d'une telle cession les droits d'exploitation ne peuvent être valablement transmis.

Cette décision, au raccourci saisissant : « *B. a manifestement agi pour le compte de la société 3WPoint.com dans le cadre de son contrat de travail qui lui interdisait toute activité professionnelle complémentaire ; qu'il ne peut donc prétendre prouver qu'il est titulaire de droits intellectuels sur le site « NICE RENDEZ-VOUS.COM [...]»* », est en opposition avec les textes ci-dessus que la Première Chambre civile de la Cour de cassation applique très strictement (Cour de cassation, Première Chambre civile, 16 décembre 1992).

Cette décision est donc tout à fait surprenante au regard des principes, même si sur le plan pratique elle rassure les employeurs qui n'ayant pas pris la précaution de négocier les droits de cession avec leurs salariés, sont très surpris et même choqués qu'une personne dont la fonction est de créer et est rémunérée pour cela puisse revendiquer des droits sur ses créations, voire interdire l'utilisation de ses créations.

Auteurs : Vincent DOMNESQUE, Juriste TIC. Martine RICOUART-MAILLET, Avocat - Cabinet BRM Avocats

Pour plus d'informations : www.brmavocats.com



INFORMATIQUE JURIDIQUE, ADMINISTRATION ÉLECTRONIQUE

LA DÉMATÉRIALISATION DES ACTES DES COLLECTIVITÉS SOUMIS AU CONTRÔLE DE LÉGALITÉ

Par M. Nicolas Samarcq,
Juriste TIC et M. François
Dubrulle Directeur Territorial

En 2003, les collectivités territoriales ont transmis plus de 7,7 millions d'actes aux préfetures dans le cadre du contrôle de légalité

En 2003, les collectivités territoriales ont transmis plus de 7,7 millions d'actes aux préfetures dans le cadre du contrôle de légalité¹.

En effet, toute une série d'actes individuels ou réglementaires des collectivités territoriales² sont soumis au contrôle de légalité du représentant de l'Etat localement compétent, à l'exclusion des actes relatifs à la gestion courante³.

Dans le cadre du projet « ACTES »⁴, la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales autorise les collectivités territoriales⁵ à transmettre par voie électronique leurs actes soumis au contrôle de légalité⁶. Cette modernisation de l'Etat, au niveau de l'intégration du contrôle de légalité dans une chaîne de dématérialisation complète⁷, vise à accélérer les échanges administratifs entre les institutions locales et les préfetures, ainsi que réduire les coûts liés à l'impression et à l'envoi des actes.

En tant que site pilote, la Ville de Lorient (Morbihan) a expérimenté en 2004 la télétransmission des délibérations et compte-rendus du conseil municipal. Sans compter le gain de temps pour le personnel, la réduction des frais de reproduction était estimée à 30 000 euros par an.

Actuellement, une grande ville peut transmettre en Préfecture, chaque année, plus de 16 000 actes administratifs. La dématérialisation de cet envoi permettrait alors d'économiser plus de 400 kg de papier, soit l'équivalent d'une pile de feuilles atteignant 8 mètres de hauteur.

Les collectivités souhaitant bénéficier d'un dispositif de télétransmission doivent, préalablement à sa mise en œuvre, en solliciter l'homologation auprès du ministère de l'intérieur⁸. Au soutien de leur demande, elles présentent à l'administration centrale un dossier comprenant, notamment, un rapport confidentiel⁹ établi par un CESTI¹⁰, agréé et référencé par la DCSSI¹¹.

Ce rapport détermine les conditions de protection de la confidentialité des informations traitées par le dispositif de télétransmission. Celles-ci doivent être conformes aux « exigences »¹² du cahier des charges du 21 octobre 2005¹³, norme de référence de l'homologation.

Selon ce cahier des charges, le dispositif doit s'insérer dans la chaîne de télétransmission, constituée de l'ensemble des réseaux informatiques par lesquelles transitent les actes, depuis le poste de travail de l'agent de la collectivité qui a rédigé l'acte, jusqu'au poste de l'agent de l'Etat en charge du contrôle de légalité¹⁴.

Le dispositif de télétransmission de la collectivité doit en conséquence respecter la norme d'échange¹⁵ des serveurs du MIAT¹⁶, par lesquels transitent les actes soumis au contrôle de légalité.

Le dispositif doit également garantir la sécurité de chaque flux de données dématérialisées en assurant l'authentification de l'émetteur et du destinataire, ainsi que l'intégrité et la confidentialité des données télétransmises¹⁷. A ce titre, le dispositif doit inclure des mécanismes (mis à jour régulièrement) de détection et de suppression des virus informatiques, de détection et de prévention des attaques réseau. La traçabilité des actes télétransmis est à la charge des collectivités.

Une fois homologué par le MIAT¹⁸, l'opérateur du dispositif¹⁹ doit signer une convention avec le ministère concernant les modalités concrètes de mise œuvre de son dispositif de télétransmission²⁰.

Afin d'alléger cette procédure administrative et technique relativement lourde, une convention type de raccordement est disponible sur le site du MIAT²¹, et le dispositif de télétransmission homologué peut être utilisé pour le compte de plusieurs collectivités²².

Il convient donc d'envisager d'emblée une mutualisation des moyens mobilisés pour mettre en place cette téléprocédure, en particulier avec les organismes

« satellites » de la collectivité : C.C.A.S., syndicats intercommunaux, établissements publics, etc.

□□□

En raison de ces conditions juridiques et techniques déterminées de manière très stricte, la CNIL a estimé que ces dispositifs de télétransmission ne sont pas « susceptibles de porter atteinte à la vie privée ou aux libertés ». Dès lors, ils peuvent bénéficier d'une dispense de déclaration²³ auprès de la CNIL, en tant que traitement de données à caractère personnel.

Cette dispense s'applique aux dispositifs de télétransmission des actes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, ainsi qu'à ceux mis en œuvre par les représentants de l'État.

[En cas de recours à un prestataire externe, la CNIL rappelle que ce dernier doit garantir la sécurité et la confidentialité des données personnelles conformément aux exigences de l'arrêté du 26 octobre 2005. De plus, la conservation à des fins purement techniques des données et actes qu'il transmet ne doit pas excéder un mois. Enfin, le prestataire doit procéder à la destruction ou à la restitution de tous les fichiers stockant ces données dès l'achèvement de son contrat.]

Il est utile de rappeler que la durée de conservation administrative de ces données ne doit pas excéder un an en règle générale²⁴ et 5 ans pour les délibérations budgétaires et comptables²⁵]

La grande majorité des collectivités territoriales s'est engagée dans l'informatisation de leurs actes administratifs. Certaines d'entre elles les diffusent déjà sur CD-ROM ou par messagerie interne. Leur télétransmission en Préfecture constitue donc la prochaine phase d'une révolution silencieuse en marche depuis plusieurs années. Il reste bien sûr des étapes à franchir, en particulier la création d'une offre concurrentielle de plateformes d'échanges qui devrait être opérationnelle fin 2006. La dispense de déclaration adoptée par la CNIL constitue à cet égard un atout supplémentaire pour dépasser enfin le stade de l'expérimentation.

Nicolas Samarcq, juriste TIC
www.lexagone.com

François Dubrulle, Directeur Territorial

LEGALITE PAR AN, POUR UNE GRANDE VILLE

16 000 actes
438 kg de papier
(soit un pile de feuilles dépassant 8 mètres de haut)

Délibérations du Conseil municipal

- 1 000 délibérations adoptées chaque année
- 7 séances par an
- Envoi de 3 exemplaires de dossiers au contrôle de légalité
- Poids d'un dossier : 2,4 kg.
- Poids total : 50 kg

Arrêtés du personnel, envoyés en 1 exemplaire

- 11 000 arrêtés par an
- 3 pages en moyenne
- Envoi en 1 exemplaire au contrôle de légalité
- 33 000 pages envoyés, soit l'équivalent de 66 ramettes de papier de 2,4 kg chacune
- Poids total : 158 kg

Arrêtés du Maire (occupation domaine public, tarification, baux, emprunts ...)

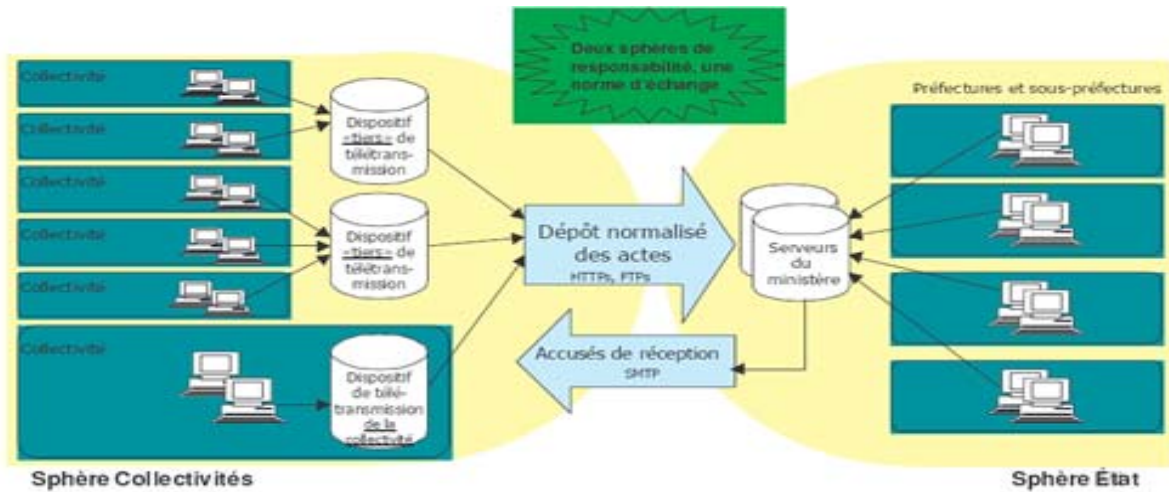
- 1 000 arrêtés par an
- 4 pages en moyenne
- Envoi en 3 exemplaires au contrôle de légalité
- 12 000 pages envoyés, soit l'équivalent de 24 ramettes
- Poids total : 58 kg

Arrêtés relatifs à l'urbanisme

- 3 000 arrêtés par an
- 4 pages en moyenne
- Envoi en 3 exemplaires au contrôle de légalité
- 36 000 pages envoyés, soit l'équivalent de 72 ramettes
- Poids total : 172 kg

Hauteur de papier Epaisseur d'une ramette de 500 feuilles = 5 cm

- 81 000 pages envoyées en Préfecture,
- soit l'équivalent de 162 ramettes
- soit l'équivalent d'une pile de feuilles atteignant 8,10 mètres.



NOTES

1 Les collectivités ont l'obligation de transmettre certains de leurs actes en préfecture (ou sous-préfecture ou SGAR), afin que les agents de l'Etat puissent vérifier qu'ils sont conformes au droit. Les actes des collectivités locales soumis au contrôle de légalité sont exécutoires dès qu'ils ont été transmis au représentant de l'Etat.

2 Délibérations du Conseil municipal ; décisions réglementaires et individuelles prises par le maire dans l'exercice de son pouvoir de police, à l'exclusion de celles relatives à la circulation et au stationnement ; les conventions relatives aux marchés publics, les permis de construire, etc ...

3 Actes de gestion courante d'administration interne.

4 Aide au contrôle de la légalité dématérialisé.

5 Communes, Départements, Régions et leurs établissements publics, notamment les établissements publics de coopération intercommunale).

6 Article 139 de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, J.O n° 190 du 17 août 2004, p. 14545. Désormais les articles L. 2131-1, L.3131-1 et L. 4141-1 du Code Général des Collectivités Territoriales dispose que la transmission des actes peut s'effectuer par voie électronique. Il s'agit d'une possibilité et non d'une obligation. Le décret en Conseil d'Etat n° 2005-324 du 7 avril 2005 précise les modalités de cette télétransmission, qui doivent respecter les prescriptions du cahier des charges techniques adopté le 21 octobre 2005 et annexé à l'arrêté du 26 octobre 2005. A noter que l'article 138 de la loi prévoit que les décisions individuelles créatrices de droit doivent désormais être transmises dans un délai de 15 jours à compter de leur signature.

15 Voir Annexe 1 « Norme d'échange » du cahier des charges (PDF).

16 Ministère de l'intérieur et de la l'aménagement du territoire.

17 Voir annexe 2 « sécurisation des échanges » du cahier des charges.

18 L'homologation est délivrée pour une période de trois ans. La liste des dispositifs homologués est disponible [ici](#). Seul y figure le dispositif « Fournisseur d'accès sécurisé transactionnel » (FAST) dans sa version 3.0.5.

7 En lien avec la dématérialisation de la production des actes, l'achat public et la chaîne comptable et financière.

8 Article 2 de l'arrêté du 26 octobre 2005 portant approbation d'un cahier des charges des dispositifs de télétransmission des actes soumis au contrôle de légalité et fixant une procédure d'homologation de ces dispositifs, J.O n° 256, 3 novembre 2005, p. 17289. Homologation prévue par l'article R. 2131-1 du Code Général des Collectivités Territoriale.

9 Article 4 de l'arrêté : « *Ce rapport est un document confidentiel dont les informations sont couvertes par le secret industriel et commercial* ».

10 Centre d'évaluation de la sécurité des technologies de l'information.

11 Direction Centrale de la Sécurité des Systèmes d'Information, site internet : www.ssi.gouv.fr.

12 « *les exigences qui conditionnent l'homologation d'un dispositif de télétransmission sont mentionnées et numérotées comme telles, sous forme d'un encart semblable au schéma ci-dessous (...). Les autres exigences ne pouvant être vérifiées au moment de l'homologation sont également mentionnées dans la convention de raccordement dont la signature par l'opérateur garantit le respect* ».

13 Cahier des charges disponible [ici](#) (PDF) .

14 Article 2.3 du cahier des charges : « *Il est délivré, pour chaque acte reçu, un accusé de réception électronique, comportant un identifiant unique attribué à l'acte et la date de réception de l'acte* ».

Le schéma du cahier des charges reproduit ci-dessous « *montre qu'une collectivité peut utiliser des outils situés en amont du dispositif de télétransmission (progiciels, par exemple de GRH ou de gestion des délibérations, parapheurs électroniques, etc.). Ces outils ne font pas partie du périmètre de l'homologation, et ne font pas l'objet d'exigences dans le présent cahier des charges. Leur choix est totalement libre pour les collectivités locales* ».

19 Entité responsable de la mise en œuvre opérationnelle, de l'exploitation et du fonctionnement du dispositif (la collectivité locale ou un tiers de télétransmission mutualisé).

20 « *Elle contient notamment la référence du dispositif homologué, le calendrier de mise en œuvre du raccordement, l'organisation mise en place pour accompagner la télétransmission (en particulier l'assistance aux utilisateurs), le périmètre (par nature d'actes) de la télétransmission, la nomenclature des actes pour la partie relevant de l'initiative locale, les paramètres nécessaires au raccordement, et toute autre clause*

faisant l'objet d'un accord mutuel.

Le raccordement d'un dispositif homologué est subordonné à la signature, entre l'opérateur du dispositif et le MIAT, d'une convention de raccordement ».

21 Convention type de raccordement entre l'opérateur d'un dispositif de télétransmission et le ministère de l'intérieur et de l'aménagement du territoire.

22 « tiers de télétransmission ».

23 Délibération n°2006-056 du 2 mars 2006 décidant la dispense de déclaration des traitements mis en œuvre par les collectivités territoriales et les services du représentant de l'État dans le cadre de la dématérialisation du contrôle de légalité (Dispense n°5), <http://www.cnil.fr/index.php?id=1985>.

24 A compter de la transmission de l'acte, le Préfet à 2 mois pour formuler un recours gracieux auprès de la collectivité. Ce recours suspend le délai de recours pendant 4 mois. A compter d'une décision expresse de rejet de la commune ou du silence gardé pendant 4 mois, le Préfet a un nouveau délai de 2 mois pour saisir le Tribunal Administratif (Conseil d'Etat, 27 avril 1984 Commune de Vigneux-sur-Seine L. p. 182). Certains actes sont conservés pendant leur durée de validité et celle du document postérieur, comme les plans locaux d'urbanisme (ancien POS).

25 Circulaire AD 97-2 du 27 février 1997 relative au traitement et à la conservation des documents relatifs aux relations de l'Etat avec les collectivités territoriales.