



Les midis de l'entreprise

Les dernières modifications en matière de surveillance des salariés

Astrid Wagner

Counsel, IP, Communication & Technology

Virginie Roger-Schroeder

Associate, Employment Law, Pensions & Benefits

Agenda

I. Rétrospective sur les dispositions antérieures

II. Tour d'horizon des dispositions actuelles

III. Mise en œuvre des nouvelles obligations de l'employeur : cas pratiques

I. Rétrospective sur les dispositions antérieures

Rappel de la situation antérieure au RGPD

Loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel + art. L.261-1 Code du travail

+ 5 critères de légitimation



1. Pour les besoins de sécurité et de santé des travailleurs
2. Pour les besoins de protection des biens de l'entreprise
3. Pour le contrôle du processus de production portant uniquement sur les machines
4. Pour le contrôle temporaire de production ou des prestations du salarié, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer le salaire exact
5. Dans le cadre d'une organisation de travail selon l'horaire mobile

+ Pouvoir de décision du comité mixte (critères 1, 4 et 5)

+ Information préalable du salarié et des représentants du personnel (sinon de l'ITM)

+ Autorisation préalable de la CNPD (contrôle *ex-ante*)

Pourquoi prévoir une nouvelle législation ?

Règlementation vieillissante

Disparité des législations au sein de l'UE

Evolution des nouvelles technologies

Volonté d'uniformisation et de renforcement de la protection des données

25 mai 2018 : Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)

Changement de paradigme : d'un système de contrôle *ex ante* vers un **contrôle *ex post* de la CNPD**

⇒ Suppression de l'ancien régime de notification ou d'autorisation préalable des traitements auprès de la CNPD – Principe de responsabilisation

Insécurité juridique : abrogation de la loi de 2002 et maintien de l'article L.261-1 du Code du travail

⇒ **2 options possibles** : suppression ou réforme de l'article L.261-1 du Code du travail (possibilité offerte par l'article 88 du RGPD)

Loi du 1^{er} août 2018 portant organisation de la Commission Nationale pour la Protection des Données et du régime général sur la protection des données

II. Tour d'horizon des dispositions actuelles

Rappel des effets du RGPD

Depuis le 20 août 2018 : superposition des nouvelles règles de l'article L. 261-1 du Code du travail et des dispositions du RGPD entré en application le 25 mai 2018

+

Respect des principes phares du RGPD

- principe de **licéité**
- principe de **nécessité**
- principe de **proportionnalité**
- principe de **finalité**
- principe de **transparence**
- principe de **sécurité**

+

Tenue d'un registre des activités de traitement (y compris si moins de 250 salariés) si traitement susceptible de comporter un risque pour les droits et les libertés des personnes concernées et qui n'est pas occasionnel

+

Documentation des traitements réalisés

+

Réalisation d'une **AIPD**
(obligatoire lorsque le traitement de données est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes)

Suppression des 5 cas d'ouverture vs référence directe au RGPD

Nouvel article L.261-1 du Code du travail : référence directe au RGPD (6 bases de licéité)

- a) Consentement du salarié **Attention !**
- b) Exécution d'un contrat
- c) Obligation légale
- d) Sauvegarde des intérêts vitaux
- e) Exécution d'une mission d'intérêt public
- f) Intérêts légitimes poursuivis par le responsable du traitement

Nouveauté

Intérêts légitimes

- ✓ Evaluation attentive de l'intérêt légitime à mener
- ✓ Mise en balance de l'intérêt légitime de l'employeur avec les intérêts ou les libertés et droits fondamentaux du salarié
- ✓ Plus de possibilités offertes aux employeurs

Obligation d'information collective - Précisions

Rappel : obligation d'information collective préalable à l'égard du comité mixte ou, à défaut, de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ITM, en plus de l'information individuelle des salariés.

Cette information doit contenir :

- ✓ La description détaillée de la finalité du traitement envisagée
- ✓ Les modalités de mise en œuvre du système de surveillance
- ✓ La durée ou les critères de conservation des données
- ✓ Un engagement formel de non-utilisation des données collectées pour une finalité autre

Nouveauté

Demande d'avis préalable

- ✓ *Qui ?* Délégation du personnel, ou à défaut, salariés concernés
- ✓ *Quand ?* Dans les 15 jours suivant l'information préalable
- ✓ *Quoi ?* Demande d'avis préalable relative à la conformité du projet de traitement à la CNPD qui doit se prononcer dans le mois de la saisine
- ✓ *Effet ?* La demande a un **effet suspensif** pendant ce délai

Nouveauté

Exception introduite dans le cadre de la procédure de co-décision

Maintien de la procédure de co-décision entre l'employeur et la délégation du personnel (comité mixte jusqu'aux prochaines élections) lorsque la surveillance est envisagée dans les cas suivants :

1. pour les besoins de sécurité et de santé des salariés, ou
2. pour le contrôle de production ou des prestations du salarié, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer le salaire exact, ou
3. dans le cadre d'une organisation de travail selon l'horaire mobile.

Exception

- ✓ Pas de co-décision lorsque la surveillance répond à une obligation légale ou réglementaire

Nouveauté

Droit de réclamation

- ✓ Reprise dans le Code du travail du droit d'introduire une réclamation auprès de la CNPD en cas d'atteinte aux droits du salarié
- ✓ Une telle réclamation (en matière de traitement à des fins de surveillance) ne constitue pas un motif de licenciement

Nouveauté

III. Mise en œuvre des nouvelles obligations de l'employeur : cas pratiques

1. Cas pratique

Postulat : Je bénéficiais sous l'égide de la loi de 2002 d'une autorisation de la CNPD pour l'installation d'une caméra à l'entrée du bâtiment et je n'ai rien modifié depuis l'entrée en vigueur du RGPD.

Questions : Cette autorisation est-elle toujours valable ? Est-ce que je risque de devoir suspendre la mise en marche en cas de demande d'avis préalable ?

- L'abrogation de la loi de 2002 a entraîné la suppression de l'ancien régime de notification ou d'autorisation préalable des traitements auprès de la CNPD. Sous réserve que le responsable de traitement respecte les règles du RGPD, les traitements en cours à des fins de surveillance pourront continuer.
- Les nouvelles dispositions de l'article L. 261-1 du Code du travail ne requièrent pas une nouvelle information des salariés et une application de la procédure prévue sous cet article.

2. Cas pratique

Postulat : Je bénéficiais sous l'égide de la loi de 2002 d'une autorisation de la CNPD pour l'installation d'une caméra à l'entrée du bâtiment et je souhaite en rajouter une à l'arrière du bâtiment. Je compte également mettre en place un système de surveillance des outils informatiques.

Questions : Cette autorisation est-elle toujours valable ? Est-ce que je risque de devoir suspendre la mise en œuvre de mon projet en cas de demande d'avis préalable ?

- Même réponse que précédemment s'agissant de l'autorisation de la caméra à l'entrée du bâtiment. Pour le traitement des données à caractère personnel lié à l'utilisation de la première caméra, l'employeur doit juste se conformer au RGPD.
- En ce qui concerne l'installation d'une seconde caméra et la mise en place d'un système de surveillance des outils informatiques, il faudra respecter les dispositions du RGPD et celles de l'article L.261-1 du Code du travail.
- En cas de demande d'avis préalable à la CNPD, l'employeur devra tenir en suspens la mise en place des nouveaux traitements envisagés.

3. Cas pratique

Postulat : A la suite de plusieurs vols de camionnettes de livraison, j'avais fait installer un système de géolocalisation sur chaque véhicule en 2017 mais je n'ai jamais demandé l'autorisation de la CNPD et je n'ai jamais été sanctionné. Par contre j'ai fait circuler en interne une notice pour respecter mes obligations en vertu du RGPD.

Question : Est-ce que je dois prendre des mesures supplémentaires ?

Même réponse que précédemment :

- Que ce soit une modification d'un système existant, l'ajout d'un nouveau traitement ou la continuité d'un traitement non conforme, il faudra se mettre en conformité avec le RGPD et le Code du travail.
- Les conditions et modalités n'ayant pas été vérifiées dans le passé, on applique les mêmes règles que pour tout nouveau traitement à des fins de surveillance.



Contact us



Astrid Wagner, Counsel

IP, Communication & Technology

astrid.wagner@arendt.com

T +352 40 78 78 698



Virginie Roger-Schroeder, Associate

Employment Law, Pensions & Benefits

virginie.roger@arendt.com

T +352 40 78 78 5566

Cette présentation est destinée à fournir des informations sur les récents développements légaux et ne couvre pas tous les aspects des sujets évoqués. Elle n'a pas été rédigée pour fournir des conseils juridiques ou autres, et ne se substitue pas à la consultation d'un professionnel du droit avant tout engagement.