

Le traitement de données personnelles de salariés à des fins de surveillance

Lorsqu'un employeur effectue un traitement de données concernant un salarié, il doit se conformer au règlement général sur la protection des données personnelles (ou RGPD)¹. Si le traitement poursuit une finalité de surveillance, l'employeur doit, en plus de la conformité avec le RGPD, respecter les contraintes particulières prévues par l'article L.261-1 du Code du travail.² Concernant les traitements antérieurs, on notera que les anciennes autorisations administratives demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'elles soient modifiées, remplacées, ou abrogées.³

SYNTHESE DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE L.261-6 DU CODE DU TRAVAIL

1. Le droit de codécision des salariés pour certains traitements à des fins de surveillance

Les salariés ont un droit de codécision pour des traitements à des fins de surveillance poursuivant certaines finalités.

Ce droit de codécision n'est effectif cependant que si les traitements ne répondent pas à une obligation légale ou réglementaire de l'employeur.

Traitements concernés	Droit de co-décision
Traitement pour les besoins de sécurité et de santé des salariés	A partir de 150 salariés (Articles L.414-9 et L.423-1 du code du travail)
Traitement pour le contrôle de production ou des prestations du salarié, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer le salaire exact	
Traitement dans le cadre d'une organisation de travail selon l'horaire mobile	A partir d'un salarié (Article L.211-8 du code du travail)

2. Obligation de transparence renforcée comprenant l'engagement formel de non-utilisation des données pour une finalité autre que celle prévue explicitement dans l'information préalable.

En plus des obligations de transparence du RGPD, l'employeur est tenu d'informer la délégation du personnel, ou, à défaut, l'ITM, avant de mettre en œuvre une mesure de surveillance dans le cadre du travail.

Les éléments à mentionner dans l'information préalable de l'article L.261-1 du Code du travail
<ul style="list-style-type: none">✓ 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

Cette information est à faire au moins 15 jours avant la mise en œuvre du traitement.

En effet. Le texte légal précise que la délégation du personnel (ou à défaut, les salariés concernés) peuvent, dans les quinze jours suivant l'information préalable, soumettre une demande d'avis préalable à la Commission nationale pour la protection des données (CNPD). Et si cette procédure est lancée, l'employeur doit attendre l'avis de la CNPD avant de mettre en place la surveillance. La CNPD doit rendre son avis dans le mois de la saisine.

Auteur : gilles.cabos@cdm.lu

CDM/17 septembre 2018

¹ Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE.

² Article modifié par la loi du 1er août 2018 portant organisation de la Commission nationale pour la protection des données et du régime général sur la protection des données, publiée au Mémorial A n° 686 du 16 août 2018.

³ Article 46, RGPD.