

FEDIL

***The Voice of Luxembourg's
Industry***



@Fedil_Lux



***FEDIL - The Voice of
Luxembourg's Industry***

Surveillance dans le cadre des relations de travail

- Surveillance = vidéosurveillance, géolocalisation, badgeuse de l'horaire mobile, etc.
- Articles L. 261-1. et L. 261-2. du code du travail
- Articles gardés, mais modifiés
- Article L. 261-1. = possibilités de mise en oeuvre
- Article L. 261-2. = sanctions pénales

- Changement de paradigme
- Avis complémentaires très critiques (CNPD et Chambre de commerce)
- À partir du 4 mai 2018, la CNPD ne traite plus les demandes d'autorisations

- Article 88 du RGPD :
- 1. « *Les États membres peuvent prévoir, par la loi ou au moyen de conventions collectives, des règles plus spécifiques pour assurer la protection des droits et libertés en ce qui concerne le traitement des données à caractère personnel des employés dans le cadre des relations de travail... »*

Principaux changements de l'article L. 261-1. du code du travail

- Obligation d'information préalable élargie (les personnes concernées et le comité mixte ou, à défaut, la délégation du personnel ou, à défaut encore, l'Inspection du travail et des mines)
- Engagement formel de l'employeur (interdiction d'utiliser les données collectées à une finalité autre que celle prévue explicitement dans l'information préalable)

- Demande d'un avis préalable à la CNPD dans les quinze jours suivant l'information préalable (la délégation du personnel, ou à défaut, les salariés concernés)
- CNPD doit rendre l'avis dans le mois de la saisine
- Cette demande a un effet suspensif pendant ce délai
- Consentement de la personne concernée ne légitimise pas d'office le traitement mis en œuvre par l'employeur

- Lorsque le traitement des données à caractère personnel est mis en œuvre :
 - Pour les besoins de sécurité et de santé des salariés, ou
 - Pour le contrôle de production ou des prestations du salarié, salarié, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer le salaire exact, ou
 - Dans le cadre d'une organisation de travail selon l'horaire l'horaire mobile conformément au code du travail,les dispositions prévues respectivement aux articles L. 211-8., L. 211-8., L. 414-9. et L.423-1. du code du travail s'appliquent, sauf s'appliquent, sauf lorsque le traitement répond à une obligation obligation légale ou réglementaire

- Les moyens mis en œuvre doivent garantir :
 - La protection de la dignité humaine
 - Les intérêts légitimes
 - Les droits fondamentaux des personnes concernées concernées

- Nouvel article L. 261-1. du code du travail ne remet pas en cause les traitements déjà mis en place
- Mais, TOUT dispositif en place doit être conforme au RGPD dès l'entrée en vigueur de ce dernier
- Conformément à l'article 77 du RGPD, les salariés concernés peuvent introduire une réclamation auprès de la CNPD. Celle-ci ne constitue ni un motif grave, ni un motif légitime de licenciement

THANK YOU

LET'S GET IN TOUCH!



Fedil_Lu
x



FEDIL - The Voice
of Luxembourg's
Industry

www.fedil.
lu