



COMMUNIQUE DE PRESSE

AVIS de la CSL

Ne pas sacrifier la protection de la vie privée des salariés sur l'autel de la simplification administrative !

Lors de leur Assemblée plénière du 5 décembre 2017, présidée par Monsieur Jean-Claude Reding, les membres de la Chambre des salariés ont adopté un avis sur deux projets de loi touchant la protection des données à caractère personnel.

Alors que ces projets complètent et transposent en droit national la nouvelle réglementation européenne en la matière, ils impliquent des modifications en matière de surveillance sur le lieu de travail non imposées par la réglementation européenne.

Celle-ci prévoit en effet qu'en matière de droit du travail et notamment en ce qui concerne la surveillance sur le lieu du travail, les Etats membres de l'UE peuvent prendre des mesures spécifiques.

Actuellement, le Code du travail prévoit de telles dispositions protectrices spécifiques de la vie privée des salariés. La loi de 2002 relative à la protection des données personnelles oblige tout employeur de demander l'autorisation de la Commission nationale de la protection des données (CNPD) avant de pouvoir instaurer un système de surveillance (pour les besoins de sécurité et de santé des travailleurs ; pour les besoins de protection des biens de l'entreprise ; pour le contrôle du processus de production portant uniquement sur les machines ; pour le contrôle temporaire de production ou des prestations du travailleur, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer la rémunération exacte ; dans le cadre d'une organisation de travail selon l'horaire mobile). Le Gouvernement entend supprimer la loi de 2002 et avec cela aussi le mécanisme de l'autorisation préalable.

Pour le maintien de l'autorisation préalable plus efficace qu'un contrôle ponctuel a posteriori

La CSL s'exprime contre la suppression de la procédure d'autorisation préalable d'un traitement de données à des fins de surveillance sur le lieu de travail, alors que rien ne s'oppose au maintien de notre mécanisme de contrôle préalable dans le cadre des « relations de travail ».

Premièrement, la CSL estime que le contrôle a posteriori ponctuel de la légalité d'une telle surveillance, sur base de plaintes effectuées par des salariés ou par la délégation du personnel de l'entreprise, sera certainement moins efficace que le système actuel obligeant l'employeur à attendre l'autorisation officielle de la CNPD avant de pouvoir mettre en place un dispositif de surveillance touchant ses salariés. Cela d'autant plus que la





CNPD ne sera élargie que d'un seul membre, ce qui semble insuffisant pour assurer un contrôle a posteriori efficace.

Deuxièmement, les autorisations préalables actuelles de la CNPD sont toujours assorties de conditions précises des modalités de surveillance afin de protéger les personnes physiques contre certains traitements « susceptibles de présenter des risques particuliers au regard des droits et libertés des personnes concernées... ». Parmi ceux-ci figurent notamment les traitements en matière de surveillance sur le lieu de travail étant donné que ceux-ci présentent un risque particulier au regard de la vie privée des salariés sur leur lieu de travail.

Si par exemple un employeur veut mettre en place un dispositif de vidéosurveillance, la CNPD doit vérifier au préalable si les finalités du traitement de données par vidéo caméra répondent à une ou plusieurs des conditions de légitimité admises (sécurité et santé des salariés, protection des biens de l'entreprise, contrôle du processus de production portant uniquement sur les machines). Ensuite elle analyse au cas par cas, et en détail la nécessité et la proportionnalité pour chaque « zone » surveillée.

La jurisprudence a clairement établi que la CNPD dispose d'un pouvoir d'appréciation dans l'analyse qu'elle doit effectuer pour autoriser des traitements de données. Cette analyse suppose notamment un examen de moyens alternatifs permettant au responsable du traitement de poursuivre les mêmes finalités, mais en utilisant des moyens moins attentatoires à la vie privée des personnes concernées qu'une surveillance par vidéo camera.

En supprimant l'exigence d'une autorisation, toute cette appréciation concrète des traitements de vidéosurveillance sur le lieu de travail ne se fera plus avant leur mise en œuvre, ce au détriment des salariés.

Pour une implication généralisée de la délégation du personnel

La CSL est finalement d'avis que la délégation du personnel doit dans toutes les entreprises (et non seulement dans celles de 150 salariés et plus) disposer d'un pouvoir de co-décision en ce qui concerne la mise en place (ainsi qu'un changement ultérieur) d'un traitement de données à des fins de surveillance sur le lieu de travail.

Cela est d'autant plus important si le mécanisme de l'autorisation préalable par la CNPD doit disparaître. Cela aidera à protéger les salariés contre une mise en place abusive de systèmes utilisés à des fins de surveillance sur le lieu de travail, les représentants du personnel pouvant au préalable vérifier et apprécier ensemble avec l'employeur si l'entreprise peut baser de manière légitime son mécanisme de surveillance sur un des cinq cas d'ouverture posés par le Code du travail.





En outre la future loi doit acter le principe que si la délégation du personnel a donné son accord au traitement de données à des fins de surveillance, cela ne peut en aucun cas avoir pour effet de rendre légitime un traitement mis en place par l'employeur en violation des règles légales.

L'intégralité de l'avis de la CSL se trouve sur www.csl.lu.

Luxembourg, le 11.12.2017

communiqué N°15

