



## NEWSLETTER

N° 6/2018

20 août 2018

1. Nouvelle formulation des cas d'ouverture
2. Plus de droits pour les représentants du personnel et pour les salariés

## SURVEILLANCE SUR LE LIEU DE TRAVAIL : CE QUI CHANGE AVEC LA NOUVELLE LOI

Une loi du 1<sup>er</sup> août 2018<sup>1</sup> vient de modifier l'article L.261-1 du Code du travail qui traite de la protection du salarié contre une surveillance abusive par son employeur sur le lieu de travail. Cette nouvelle loi entre en vigueur le 20 août 2018.

Jusqu'à ce jour, un traitement de données personnelles à des fins de surveillance touchant des salariés (par exemple une collecte d'informations personnelles au moyen d'une caméra, d'un système de GPS, d'un système d'accès par badge, etc.) ne peut être mis en œuvre par l'employeur que s'il est nécessaire :

- pour les besoins de sécurité et de santé des salariés concernés ;

*Exemple : surveillance d'une station-service par caméra : protéger les salariés contre les agressions, risque d'explosion etc.*

- pour les besoins de protection des biens de l'entreprise ;

*Exemple : protection de la salle des coffres-forts d'une banque par caméra*

- pour le contrôle du processus de production portant uniquement sur les machines ;

*Exemple : surveillance d'une chaîne d'assemblage automatique de produits*

- pour le contrôle temporaire de production ou des prestations du travailleur, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer la rémunération exacte du salarié ;
- dans le cadre d'une organisation de travail selon l'horaire mobile.

La surveillance ne vise ainsi pas le comportement ou les performances des salariés.

La loi prévoit en outre que le consentement du salarié concerné ne rend jamais à lui seul légitime une surveillance mise en œuvre par l'employeur.

En ce qui concerne les points n° 1, 4 et 5 susmentionnés, l'article L.261-1 du Code du travail prévoit à ce jour que le comité mixte d'entreprise, lorsqu'il existe (et dès les prochaines élections sociales, la délégation du personnel dans les entreprises d'au moins 150 salariés), a un pouvoir de décision quant à l'instauration d'un tel traitement de données aux fins de surveillance des salariés.

Avant de mettre en œuvre un traitement de données personnelles à des fins de surveillance, l'employeur doit au préalable informer aussi bien les salariés concernés, que le comité mixte d'entreprise ou, à défaut, la délégation du personnel ou, à défaut encore, l'Inspection du travail et des mines.

### 1. Nouvelle formulation des cas d'ouverture

Le législateur vient d'adapter l'article L.261-1 du Code du travail en reformulant notamment les cas d'ouverture permettant une surveillance sur le lieu de travail.

Ainsi à compter du 20 août 2018, l'article L.261-1 stipule qu'un traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance des salariés

1. Loi du 1<sup>er</sup> août 2018 portant organisation de la Commission nationale pour la protection des données et mise en œuvre du règlement (UE) 2016/679 Memorial A N° 686 du 16 août 2018



dans le cadre des relations de travail ne peut être mis en œuvre par l'employeur que dans les cas visés à l'article 6, paragraphe 1<sup>er</sup>, lettres a) à f), du règlement (UE) 2016/679<sup>2</sup> (RGPD).

Ceci implique que dorénavant, selon le régime général posé par le RGPD, c'est notamment :

- le consentement du salarié qui peut légitimer un traitement de ses données personnelles ; à noter que le salarié peut à tout moment retirer son consentement et l'employeur doit alors stopper le traitement de ses données, ou alors
- le fait que l'utilisation de ses données personnelles soit nécessaire à l'exécution de son contrat de travail, ou encore
- le fait que l'employeur soit soumis à une obligation légale rendant nécessaire le traitement des données personnelles du salarié, ou encore
- l'intérêt légitime de l'employeur qui rend nécessaire une surveillance. Notons que dans un tel cas, la mise en œuvre d'une surveillance nécessite que l'employeur mette en balance son propre intérêt légitime avec la nécessité de protéger les droits et libertés fondamentales du salarié concerné, tel son droit au respect de sa vie privée sur le lieu de travail, le droit au respect de son image, etc.

Dans tous ces cas possibles, il reste néanmoins à apprécier si la surveillance est proportionnelle et nécessaire par rapport à la finalité recherchée.

## 2. Plus de droits pour les représentants du personnel et pour les salariés

En plus du droit à l'information de la personne concernée, l'employeur doit, avant de mettre en place la surveillance, obligatoirement informer le comité mixte ou, à défaut, la délégation du personnel<sup>3</sup> ou, à défaut encore, l'Inspection du travail et des mines.

Cette information préalable contient une description détaillée de la finalité du traitement envisagé, ainsi que des modalités de mise en œuvre du système de surveillance et, le cas échéant, la durée ou les critères de conservation des données, de même qu'un engagement formel de l'employeur de la non-utilisation des données collectées à une finalité autre que celle prévue explicitement dans l'information préalable.

Lorsque la surveillance est mise en place :

- pour les besoins de sécurité et de santé des salariés ;
- pour le contrôle de production ou des prestations du 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 mobile ;

elle ne pourra se faire qu'avec l'accord des représentants des salariés, tel que cela est prévu par le Code du travail, sauf lorsque par cette surveillance l'em-

ployeur répond à une obligation légale ou réglementaire.

Pour tout traitement de données mis en œuvre à des fins de surveillance sur le lieu de travail, la délégation du personnel, ou à défaut, les salariés concernés, peuvent, dans les 15 jours suivant l'information préalable, soumettre une demande d'avis préalable relative à la conformité du projet de traitement à des fins de surveillance du salarié dans le cadre des relations de travail à la Commission nationale pour la protection des données (CNPD), qui doit rendre son avis dans le mois de la saisine.

Cette demande a un effet suspensif pendant ce délai. L'employeur ne pourra donc pas mettre en œuvre la surveillance avant d'avoir obtenu l'avis de la CNPD.

Les salariés concernés par la surveillance ont en outre le droit d'introduire une réclamation auprès de la CNPD. Une telle réclamation ne constitue ni un motif grave, ni un motif légitime de licenciement.

2. 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 (règlement général sur la protection des données - RGPD)

3. Dès les prochaines élections sociales, ce sera toujours la délégation du personnel qui sera informée.



## NEWSLETTER

N° 6/2018 12. September 2018

1. Neuformulierung der Vorbedingungen
2. Mehr Rechte für Personalvertreter und Arbeitnehmer

## ÜBERWACHUNG AM ARBEITSPLATZ: WAS SICH DURCH DAS NEUE GESETZ ÄNDERT

Kürzlich wurden durch das Gesetz vom 1. August 2018<sup>1</sup> Änderungen an Artikel L.261-1 des Arbeitsgesetzbuchs vorgenommen, in dem es um den Schutz des Arbeitnehmers vor einer missbräuchlichen Überwachung durch seinen Arbeitgeber am Arbeitsplatz geht. Dieses neue Gesetz trat am 20. August 2018 in Kraft.

Bislang durfte ein Arbeitgeber die Verarbeitung personenbezogener Daten eines Arbeitnehmers zu Überwachungszwecken (wie beispielsweise durch die Erfassung personenbezogener Daten mittels einer Kamera, einem GPS-System, Zugangsausweisen, usw.) nur dann durchführen, wenn dies für die nachstehenden Zwecke erforderlich war:

- für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der betroffenen Arbeitnehmer;  
*Beispiel: Kameraüberwachung einer Tank-stelle: Schutz der Arbeitnehmer vor Überfällen, Explosionsgefahr, usw.*
- zum Schutz des Betriebsvermögens;  
*Beispiel: Schutz des Tresorraums einer Bank durch Kameraüberwachung*
- zur Überwachung des Produktionsprozesses im alleinigen Hinblick auf die Maschinen;  
*Beispiel: Überwachung der automatischen Fließbandfertigung von Produkten*
- zur zeitweisen Kontrolle der Produktion oder der Leistung der Arbeitnehmer, sofern eine derartige Maßnahme das einzige Mittel zur Bestimmung des genauen Lohns des Arbeitnehmers ist;
- im Rahmen der Arbeitsorganisation auf Gleitzeitbasis.

Die Überwachung betrifft folglich nicht das Verhalten oder die Leistungen des Arbeitnehmers.

Darüber hinaus sieht das Gesetz vor, dass die Einwilligung des betroffenen Arbeitnehmers für sich genommen eine seitens des Arbeitgebers durchgeführte Überwachung in keiner Weise rechtfertigt.

In Bezug auf die oben genannten Punkte Nr. 1, 4 und 5 sah Artikel L.261-1 des Arbeitsgesetzbuchs bislang vor, dass der Betriebsrat des Unternehmens (sofern vorhanden) über eine Entscheidungsbefugnis in Bezug auf die Einrichtung einer solchen Datenverarbeitung zum Zwecke der Überwachung der Arbeitnehmer verfügt (ab den kommenden Sozialwahlen wird diese Entscheidungsbefugnis in Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern auf die Personaldelegation übertragen).

Vor der Durchführung einer Verarbeitung personenbezogener Daten zu Überwachungszwecken musste der Arbeitgeber sowohl die betroffenen Arbeitnehmer als auch den Betriebsrat des Unternehmens oder in dessen Ermangelung die Personaldelegation oder in Ermangelung auch dieser die Gewerbeinspektion darüber unterrichten.

### 1. Neuformulierung der Vorbedingungen

Soeben wurde Artikel L.261-1 des Arbeitsgesetzbuchs vom Gesetzgeber insbesondere durch die Neuformulierung der eine Überwachung am Arbeitsplatz ermöglichenden Vorbedingungen angepasst.



Folglich schreibt Artikel L.261-1 ab dem 20. August 2018 vor, dass eine Verarbeitung personenbezogener Daten seitens des Arbeitgebers zum Zwecke der Überwachung der Arbeitnehmer im Rahmen der Arbeitsbeziehung ausschließlich in den in Artikel 6 Absatz 1 Buchstaben a bis f der Verordnung (EU) 2016/679<sup>2</sup> (DSGVO) dargelegten Fällen erfolgen darf.

Dies bedeutet, dass gemäß der seitens der DSGVO aufgestellten allgemeinen Regelung von nun an insbesondere die nachstehenden Vorbedingungen gelten:

- die Einwilligung des Arbeitnehmers kann eine Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten rechtmäßig machen; an dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass der Arbeitnehmer seine Einwilligung jederzeit widerrufen kann und der Arbeitgeber die Verarbeitung seiner Daten in diesem Fall beenden muss, oder
- die Tatsache, dass die Verwendung seiner personenbezogenen Daten für die Erfüllung seines Arbeitsvertrags erforderlich ist, oder auch
- die Tatsache, dass der Arbeitgeber einer rechtlichen Verpflichtung unterliegt, die die Verarbeitung der personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers erforderlich macht, oder auch
- die Tatsache, dass das berechtigte Interesse des Arbeitgebers eine Überwachung erfordert. An dieser Stelle ist anzumerken, dass die Durchführung einer Überwachung in einem solchen Fall erfordert, dass der Arbeitgeber sein eigenes berechtigtes Interesse gegen die Erfordernis zum Schutz der Grundrechte und Grundfreiheiten des betroffenen Arbeitnehmers abwägt,

wie dessen Recht auf Achtung seines Privatlebens am Arbeitsplatz, sein Recht auf Achtung seines Ansehens, usw.

In all diesen möglichen Fällen gilt es gleichwohl noch zu beurteilen, ob die Überwachung in Bezug auf den damit verfolgten Zweck verhältnismäßig und notwendig ist.

## 2. Mehr Rechte für Personalvertreter und Arbeitnehmer

Neben dem Recht der betroffenen Person auf Unterrichtung, muss der Arbeitgeber vor der Durchführung der Überwachung den Betriebsrat oder in dessen Ermangelung die Personaldelegation<sup>3</sup> oder in Ermangelung auch dieser die Gewerbeinspektion darüber unterrichten.

Diese vorherige Unterrichtung beinhaltet eine ausführliche Beschreibung des Zwecks der geplanten Überwachung sowie der Durchführungsmodalitäten des Überwachungssystems und gegebenenfalls die Speicherdauer oder die Speicherkriterien der Daten sowie eine offizielle Verpflichtung des Arbeitgebers, die erhobenen Daten für keinen anderen als den in der vorherigen Unterrichtung ausdrücklich vorgesehenen Zweck zu verwenden.

Wenn die Überwachung zu den nachstehenden Zwecken erfolgt:

- für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer;
- zur Kontrolle der Produktion oder der Leistung des Arbeitnehmers, sofern eine derartige Maßnahme das einzige Mittel zur Bestimmung des genauen Lohns ist, oder

- im Rahmen der Arbeitsorganisation auf Gleitzeitbasis;

kann sie nach Maßgabe des Arbeitsgesetzbuchs ausschließlich mit Zustimmung der Arbeitnehmervertreter erfolgen, es sei denn, der Arbeitgeber kommt mit der Überwachung einer gesetzlichen oder verordnungsrechtlichen Verpflichtung nach.

In Bezug auf jede zum Zwecke der Überwachung am Arbeitsplatz erfolgende Datenverarbeitung kann die Personaldelegation oder in deren Ermangelung die betroffenen Arbeitnehmer innerhalb einer Frist von 15 Tagen nach der vorherigen Unterrichtung bei der Nationalen Kommission für den Datenschutz (CNPD) einen Antrag auf vorherige Stellungnahme zur Angemessenheit der geplanten Datenverarbeitung zum Zwecke der Überwachung des Arbeitnehmers im Rahmen der Arbeitsbeziehung einreichen. Die CNPD muss ihre Stellungnahme im Monat ihrer Anrufung abgeben.

Dieser Antrag hat während der genannten Frist eine aufschiebende Wirkung, was bedeutet, dass der Arbeitgeber die Überwachung vor Eingang der Stellungnahme der CNPD nicht durchführen darf.

Die von der Überwachung betroffenen Arbeitnehmer sind darüber hinaus zur Einlegung einer Beschwerde bei der CNPD berechtigt. Eine solche Beschwerde stellt weder einen schwerwiegenden noch einen rechtmäßigen Grund für eine Kündigung dar.

2. Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)).

3. Ab den kommenden Sozialahlen wird immer die Personaldelegation unterrichtet.