

Du neuf pour la surveillance des salariés

Suite à l'entrée en vigueur du Règlement général de protection des données (RGPD) le 25 mai dernier, le Luxembourg a abrogé son ancienne loi de 2002 sur la protection des données et adopté le 1er août 2018 une nouvelle loi mettant en œuvre le RGPD. Cette loi est venue modifier l'article L 261-1 du Code du travail en matière de surveillance des salariés.

En modifiant ainsi le Code du travail, le législateur a fait usage de l'option laissée aux Etats membres par l'article 88 du RGPD de prévoir des modalités plus spécifiques concernant les traitements de données à caractère personnel à des fins de surveillance des salariés dans le cadre des relations de travail.

A titre d'exemples, la surveillance sur le lieu de travail peut se matérialiser par l'introduction d'une pointeuse, la mise en place d'un système d'accès par badge ou par l'installation de caméras.

Au préalable, il est important de noter que ce nouvel article ne concerne que les cas de traitements de surveillance envisagés après l'entrée en vigueur de la loi du 1^{er} août 2018. Il ne remet donc pas en cause les traitements mis en place par le passé. Pour autant, tout dispositif doit bien évidemment être conforme au RGPD, applicable depuis le 25 mai 2018.

Voici les principaux changements apportés par l'article L 261-1 du Code du travail :

1. La suppression de la demande d'autorisation préalable

Par le passé, lorsque l'employeur souhaitait mettre en place une surveillance, il avait l'obligation d'en demander l'autorisation auprès de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD), qui mettait en œuvre des contrôles pour vérifier l'intérêt d'une telle surveillance.

L'ancienne rédaction de l'article L 261-1 du Code du travail prévoyait uniquement 5 cas de recours à la surveillance :

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 travailleur, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen de déterminer la rémunération exacte ;
5. Dans le cadre d'une organisation de travail selon l'horaire mobile.

Cette surveillance ainsi autorisée visait davantage les conditions techniques liées à des enjeux de sécurité.

La nouvelle disposition autorise désormais plus facilement le traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance des salariés dans le cadre des relations de travail par l'employeur, s'il en est le responsable.

Il suffit dorénavant que l'employeur se base sur l'une des 6 conditions prévues par le RGPD. Le traitement de données personnelles par l'employeur à des fins de surveillance est donc autorisé :

- s'il est nécessaire :
 - . à l'exécution du contrat de travail ;
 - . au respect d'une obligation légale de l'employeur ;
 - . aux fins des intérêts légitimes poursuivis par l'employeur ou par un tiers, à moins que ne prévalent les intérêts ou les libertés et droits fondamentaux du salarié ;
 - . à la sauvegarde des intérêts vitaux du salarié ou d'une autre personne physique ;
 - . à l'exécution d'une mission d'intérêt public ou relevant de l'exercice de l'autorité publique dont l'employeur est investi ;
- Ou si la personne concernée a consenti au traitement de ses données à caractère personnel.

A noter que le consentement du salarié n'est pas toujours considéré comme étant donné de manière libre en raison du lien de subordination dans lequel le salarié se trouve par rapport à l'employeur. Or le caractère libre du consentement de la personne concernée est une condition nécessaire pour se prévaloir d'un consentement valable au sens du RGPD.

En pratique, les mesures de surveillance seront le plus souvent à justifier par l'intérêt légitime de l'employeur.

2. Un droit à l'information renforcé

Comme sous l'ancienne rédaction, en plus du droit individuel d'information dont dispose chaque salarié en vertu des articles 13 et 14 du RGPD, l'employeur doit également informer la délégation du personnel ou, à défaut, l'inspection du travail et des mines. On parle alors du droit collectif à l'information des salariés.

En revanche, la nouveauté réside dans le contenu de cette information. Celle-ci doit désormais inclure les éléments suivants :

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

Ainsi, l'obligation d'information pesant sur l'employeur se voit considérablement renforcée.

Au-delà de ce droit à l'information, le nouvel article L 261-1 du Code du travail maintient le régime de la codécision entre l'employeur et la délégation du personnel, conformément aux dispositions des articles L. 211-8., L. 414-9. et L. 423-1. du Code du travail, lorsque le traitement est mis en œuvre pour les finalités suivantes :

- 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 ;
- dans le cadre d'une organisation de travail selon l'horaire mobile.

3. La possibilité de requérir une demande d'avis préalable de la CNPD

L'article L 261-1 du Code du travail pose encore une autre nouveauté : lorsque l'employeur projette une mesure de surveillance des salariés impliquant le traitement de données à caractère personnel, la délégation du personnel ou à défaut, les salariés concernés par les mesures de surveillance, peuvent dans les quinze jours suivant l'information préalable, soumettre à la CNPD une demande d'avis préalable relatif à la conformité du projet de traitement.

Toute demande d'avis préalable adressée à la CNPD après ce délai sera irrecevable. Dès lors, il est fortement recommandé aux employeurs d'indiquer avec précision une date lors de la communication du projet de traitement aux salariés (Exemple : lettre envoyée par recommandée aux salariés concernés avec éventuellement un affichage en interne).

La demande d'avis préalable a un effet suspensif, c'est-à-dire que le traitement ne peut être mis en œuvre tant que la CNPD n'a pas rendu son avis. La commission dispose d'un délai d'un mois à compter de sa saisie pour se prononcer. Bien que cela soit fortement conseillé, l'employeur n'est pas obligé de respecter l'avis rendu par la CNPD.

La nouvelle version de l'article L. 261-1 du Code de travail rappelle également que les salariés concernés ont toujours le droit d'introduire une réclamation auprès de la CNPD en cas d'atteinte à leurs droits et que l'exercice de ce droit ne peut constituer ni un motif grave, ni un motif légitime de licenciement.

Les informations publiées dans le présent article ne sont valables qu'à la date de publication du présent article. La législation sociale évoluant fréquemment, merci de nous contacter pour toute question ou utilisation sur base de cet article ou d'un article publié précédemment.

En application de l'article 2, §2 de la loi du 10 août 1991, le Service Juridique de SECUREX Luxembourg S.A. n'étant pas autorisé à exercer la profession d'avocat, limitera toujours ses interventions à la diffusion de renseignements et informations à caractère documentaire.

Les documentations et informations ainsi délivrées dans le cadre de l'abonnement juridique ont toujours un caractère d'exemple-type ou de synthèse, de valeur indicative, et sans prétention d'exhaustivité. Le destinataire est seul responsable de l'usage et des interprétations qu'il fait des informations ou documentations visées dans le présent article, des conseils ou actes qu'il en déduit et des résultats qu'il en tire.