
DROIT(S) DE SAVOIR

Prévenir vaut mieux...

392

2017
Août

Droit Social

CNIL et vidéo surveillance au travail :

La CNIL vient de rendre publique une décision, prononcée le 15 juin dernier, aux termes de laquelle elle a condamné à 1 000 € de dommages et intérêts une entreprise pour non-conformité de son dispositif de vidéo surveillance et défaut de coopération avec la CNIL.

En l'espèce, suite à la plainte d'un salarié, consécutive à l'installation, selon lui à son insu, d'une caméra au-dessus de son poste de travail, la CNIL avait mis en demeure l'employeur de mettre le dispositif en conformité avec la loi Informatique et Libertés, cette mise en demeure faisant suite à trois courriers portant diverses questions auxquels la société n'avait pas répondu.

Elle lui demandait notamment, outre de déclarer le dispositif, de :

- « *ne collecter que des données non excessives et pertinentes, c'est-à-dire de ne pas placer les personnes travaillant pour la société sous surveillance permanente* ».
- « *Sécuriser l'accès au logiciel de visualisation des images* » par un mot de passe « robuste ».

La Commission a cependant considéré que la réponse de l'employeur à cette mise en demeure était insuffisante : le mot de passe demeurerait fragile et, si les images n'étaient plus enregistrées, elles étaient cependant toujours accessibles en temps réel.

La sanction financière est sans doute symbolique, mais la décision se veut manifestement didactique ! Elle a d'ailleurs été prononcée à l'encontre d'une « TPE », employant trois salariés.

Contrat de travail et convention collective – incidences du transfert d'entreprise :

La solution est connue, le transfert d'entreprise entraîne transfert des contrats de travail... Mais pas du statut collectif c'est à dire des accords collectifs applicables dans l'entreprise transférée, ces derniers se trouvant automatiquement mis en cause.

La Cour de Cassation a jugé que, ce faisant, un salarié peut perdre sa qualité de cadre et se retrouver agent de maîtrise, même lorsque le contrat de travail prévoit expressément qu'il bénéficie du statut cadre : la Cour Suprême a en effet considéré qu'en l'espèce, le statut de cadre mentionné au contrat résultait uniquement du coefficient reconnu au salarié en application d'une convention collective qui n'était plus applicable, et non d'un accord des parties !

Tout est donc dans la rédaction du contrat !