

Jurisprudence

OFFRES D'EMPLOI

Information

(Cassation sociale, 20 avril 2005, IBM France/Chatard et autres)
La liste des emplois à temps complet disponibles dans l'entreprise doit être portée à la connaissance des salariés à temps partiel, et inversement.

ABSENCE POUR MALADIE

Remplacement par un CDD

(Cassation sociale, 2 mars 2005, Thibaud/Jefagini)

Le licenciement d'un salarié en congé maladie n'est pas justifié si ce salarié est remplacé par le titulaire d'un CDD, car il ne s'agit pas alors d'un "remplacement définitif".

TRAVAIL CLANDESTIN

Droits du salarié

(Cassation sociale, 5 avril 2005, Choubachy/Somera)

Le salarié, employé dans des conditions irrégulières parce qu'il n'avait pas d'autorisation de travail en France, ne perd pas pour autant ses droits dans ses relations avec son employeur.

DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Nouvel établissement

(Cassation sociale, 29 mars 2005, Bachir et autres/Euronetec et autres)

Pour déterminer si un délégué syndical peut être désigné dans un établissement nouveau, il faut prendre en compte l'ancienneté, dans l'entreprise, des salariés affectés à cet établissement.

Protocole préélectoral Convocation

(Cassation sociale, 2 mars 2005, Sodico expansion/Carpentier)

La convocation à négocier le protocole préélectoral peut être adressée au délégué syndical désigné ou au syndicat lui-même.

INTÉRIMAIRE

Indemnité de préavis

(Cassation sociale, 30 mars 2005, Lopes/Matrx et autres)

Le salarié intérimaire qui obtient la requalification de son contrat en CDI lorsqu'il quitte l'entreprise a droit, en plus de l'indemnité de précarité à une indemnité de préavis.

Systèmes de contrôle

La Cnil a mis en ligne un guide destiné à limiter les dérapages.

GEOLOCALISATION DES SALARIÉS : LA TRANSPARENCE EST REQUISE

SONIA HADJALI, Avocate, au cabinet Alain Benssoussan



G. KERBAOL POUR « L'U.N.S. »

Compte tenu du nombre croissant de déclarations afférentes aux systèmes de géolocalisation et du nombre de plaintes d'employés concernés par ces dispositifs, la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (Cnil) a mis en ligne, sur son site, un guide sur la géolocalisation des salariés. Aujourd'hui, de nombreuses entreprises ont, en effet, de plus en plus recours à ces systèmes permettant de géolocaliser les véhicules de leurs salariés : L'ensemble de ces systèmes dits de géolocalisation (GSM/GPS repose sur un même schéma : une demande d'information est adressée par le biais du réseau GSM, le récepteur GPS à bord du véhicule calcule en temps réel la position de ce dernier et renvoie l'information par le réseau GSM central qui affiche alors la situation sur une carte routière. Ces systèmes intéressent surtout les entreprises ayant une forte population de salariés itinérants, notamment dans les domaines des transports, de la sécurité et de la santé (flottes de taxi et d'ambulances...). S'ils présentent l'intérêt évident de leur permettre de satisfaire le plus rapidement possible le client en optimisant les déplacements et également d'exercer un contrôle de l'activité des salariés, ces systèmes comportent aussi des risques potentiels d'atteinte à la liberté d'aller et de venir ainsi que d'atteinte à la vie privée des individus.

Pour protéger les salariés, l'employeur est, de façon générale, tenu à une obligation d'information préalable à la mise en place des moyens de contrôle à l'égard des salariés. Le principe général de transparence repose sur les articles L.121-2 et L.121-8 du Code

du travail. De son côté, la Cnil insiste aussi sur cette nécessaire transparence. Elle rappelle que l'employeur est soumis aux obligations suivantes :

- Effectuer une déclaration du dispositif GSM/GPS et attendre de recevoir le récépissé de sa déclaration avant de le mettre en œuvre
 - Préciser dans la déclaration, les finalités poursuivies par le traitement, soit les objectifs et les raisons de sa mise en place (gestion en temps réel des interventions auprès du client, lutte contre le vol, suivi de l'activité de ses employés...).
- L'utilisation des informations collectées par les dispositifs de géolocalisation doit, en effet, correspondre exactement à l'objectif déclaré et ne pas servir à d'autres fins. Tout détournement de finalité est puni de 5 ans de prison et de 300 000 euros d'amende (art. L.226-21 du Code pénal).

Le défaut d'information est puni de 1 500 euros

L'employeur doit ensuite informer ses employés de la mise en place du dispositif de géolocalisation et des informations qui vont être ainsi collectées. Ici aussi, le défaut d'information est puni de 1 500 euros. L'information doit porter sur l'identité et l'adresse du responsable du traitement, la ou les finalités du traitement, les données à caractère personnel traitées, leur origine et les catégories de personnes concernées par le traitement, les destinataires de ces données, l'existence d'un droit d'accès, de rectification et d'opposition et leurs modalités d'exercice. Dans sa déclaration, l'employeur précisera les informations qu'il va collecter via le système de géolocalisation, la nature des informations collectées devant être déterminée en fonction

L'ENJEU

> Assurer l'efficacité du système dans le respect de la réglementation et du principe de transparence.

LA MISE EN ŒUVRE

> Informer les salariés, les institutions représentatives du personnel et effectuer les déclarations à la Cnil.

de la ou des finalités du traitement. Il limitera aussi l'accès aux données à caractère personnel transmises par le système aux personnes spécifiquement habilitées à recevoir et à consulter les informations (par exemple, le service comptable et RH). Par ailleurs, l'employeur doit informer les représentants du personnel (comité d'entreprise) de la mise en place de tels dispositifs.

Enfin, l'employeur ne conservera les données collectées que pendant la durée nécessaire au traitement, soit le temps dont il a besoin pour atteindre l'objectif poursuivi par le dispositif. Si le dispositif vise à optimiser des tournées, le traitement des données doit se faire en temps réel, recommande fortement la Cnil. En revanche, s'il est mis en place pour contrôler l'activité des salariés, celle-ci rappelle que les données (date/heure/lieu) ne doivent être conservées que 2 mois maximum (prescription en droit du travail). La conservation des données pour une durée supérieure à celle déclarée à la Cnil est punie de 5 ans d'emprisonnement et de 300 000 euros d'amende. ●