SUNDEP Solidaires

Sud enseignement privé

Guide des salarié·es de droit privé

www.sundep.org

SUNDEP SOLIDAIRES / Sud Enseignement Privé

31, rue de la Grange aux belles - 75010 Paris – 01 58 39 30 20

SOMMAIRE

3 QUI SOMMES-NOUS ?

4 LES DROITS DE TOUS LES PERSONNELS

7 L'ACCORD D'ENTREPRISE

9 LA CONVENTION COLLECTIVE

13 FAIRE APPLIQUER ET ÉTENDRE LES DROITS DES PERSONNELS DE L'ÉTABLISSEMENT

14 TÉLÉTRAVAIL : QU'EN DIT LA CNIL ?

Dans tout ce guide, l'écriture inclusive a été adoptée aussi souvent que possible, lorsque cela ne nuisait pas à la fluidité de la lecture. Pour certains mots, tel «employeur», la mention du féminin eût été trop fastidieuse. Le lecteur est donc prié de considérer que tous les emplois mentionnés sont sans distinction pourvus par des femmes ou des hommes et que la mention du seul masculin n'est nullement une volonté de discrimination des auteurs.

Qui sommes-nous ?

Le SUNDEP Solidaires SUD Enseignement Privé est un syndicat de lutte interprofessionnel. Il est affilié à l'Union Syndicale Solidaires qui défend tou.tes les salarié.es de l'enseignement privé sous contrat et hors contrat et participe à l'émancipation des salariés.es. Il regroupe tou·tes les salarié·es, quelles que soient leurs fonctions dans l'enseignement privé : les enseignant·es, les formatrices·teurs, employé·es (de l'école primaire, au collège, au lycée général, professionnel, technologique et agricole, ainsi que les personnels de l'enseignement supérieur). Le Sundep Solidaires fait vivre ses valeurs de laïcité, d'indépendance, de solidarité et combat toute discrimination.

Le Sundep Solidaires est né en novembre 2003 de la volonté de militant·es de terrain qui déjà refusaient les réformes libérales et s'indignaient de leur acceptation par certains syndicats.

Depuis sa création, le Sundep Solidaires se bat

POUR **que la convention collective, appelée *CCEPNL section 9* depuis avril 2017, soit modifiée afin de reconnaître les acquis des salarié·es qui ont quasiment disparu avec la nouvelle classification de 2015**.

En effet, la demande gouvernementale de réduire le nombre de branches professionnelles a débouché sur le regroupement de 9 anciennes Conventions collectives (dont celles des salarié·es des universités catholiques, des écoles supérieures de la FESIC, des enseignant·es et formatrices·teurs des centres de formation et d'apprentissage, des enseignant·es des premier et second degrés du hors contrat, des psychologues et, enfin des enseignant·es et chef·fes de travaux de l'enseignement technique).

POUR **la notion de métier** et non l'énumération de différentes tâches : la fiche de poste doit être clairement établie et nous accompagnerons chaque salarié·e qui refuse les demandes de l'employeur s'il estime que certaines tâches le mettent en danger ou bien si la tâche est trop éloignée de son travail.

POUR **un salaire minimal** de 1 700 euros net avec la revalorisation des rémunérations. Actuellement 71 % des salarié·es sont en dessous de 1 800 euros brut.

POUR **des temps complets pour tou·tes les salarié·es** et non du temps partiel subi.

POUR **l'exonération des frais de scolarité** pour les enfants du personnel.

POUR **la gratuité des frais de repas** ou droit au ticket restaurant proposé par l'employeur.

POUR **une couverture de santé gratuite** à 100 % pour tou·tes les salarié·es

Les droits de tous les personnels

Personnels concernés

Il s'agit :

- des personnels administratifs : secrétaire, comptable, standardiste, technicien de laboratoire, informaticien…,
- des personnels de service : personnels d'entretien, de maintenance, de cuisine, magasinier, gardien, agent de service en maternelle (Asem),
- des personnels éducatifs : surveillant, cadre éducatif, éducateur religieux,
- des documentalistes sans contrat avec l'État,
- des infirmier·ère·s scolaires, des psychologues, des formateurs et formatrices ou des enseignant·es salarié·es rémunéré·es par l'établissement.

Le contrat de travail

Pour les salarié·es en CDI à temps plein, l'employeur n'est pas obligé d'établir un contrat écrit mais nous conseillons fortement aux salarié·es d'en faire établir un, qui sera utile pour prévenir tout éventuel conflit.

Dans tous les autres cas où il est obligatoirement écrit, il doit spécifier :

- l'horaire annuel ou hebdomadaire servant de base à la rémunération,
- la durée de l'engagement,
- la durée de la période d'essai fixée conformément à la Convention collective,
- la qualification de l'intéressé·e, sa fonction et sa classification (la fonction est précisée dans une fiche de poste remise à l'embauche),
- les conditions de rémunération,

- la durée des congés annuels et éventuellement le nombre de jours à 0 heure,
- la prise en compte de l'ancienneté acquise dans l'enseignement privé à la date d'effet du contrat,
- la référence à la Convention collective, éventuellement, au règlement intérieur et aux accords d'entreprise (ces documents doivent être à la disposition du salarié.),
- l'ancienneté et l'affiliation à une institution de retraite complémentaire ainsi qu'aux régimes de prévoyance et de complémentaire-santé (nom et adresse).

Lors de l'embauche, l'employeur remet aux salarié·es une fiche de poste évolutive et non contractuelle, une notice d'information sur le régime de prévoyance et la complémentaire santé ainsi qu'une notice d'information relative aux textes conventionnels.

Identifier son employeur

La plupart des établissements scolaires possèdent un organisme de gestion (OGEC, conseil d'administration, …) dirigé par son président qui est l'employeur. Le chef d'établissement ou le directeur de l'établissement n'est donc pas l'employeur, mais, a souvent une délégation de signature pour agir au nom de l'organisme de gestion.

Élections –TPE-TPA- employé·es à domicile

En tant que salarié·e d'une très petite entreprise ou d'une association dépendant du secteur de l'éducation (établissement sous contrat ou hors contrat de moins de 11 personnes), vous êtes appelé·e à voter pour les élections professionnelles qui désigneront les syndicats représentatifs.

Solidaires et Sundep Solidaires ont des experts à vos côtés

Ce sont des syndicats qui défendent les personnels de l'enseignement privé sous contrat et hors contrat. Nous avons des délégué·es syndicaux, des conseiller·es du salarié·e, des conseiller·es juridiques, des défenseur·es prud'hommaux pour vous accompagner ainsi qu'un numéro vert pour vous assister.

Solidaires –avec le Sundep Solidaires- est un syndicat national, avec des sections locales, proches de vos structures pour répondre à vos besoins et défendre vos droits auprès de votre employeur.

Solidaires et Sundep Solidaires sont unis, libres et indépendants pour vous défendre.

Pour voter, c'est simple !

→ *C'est un vote électronique, pas besoin de se déplacer…*

1• Vous recevez vos identifiant et code par courrier.

2• Sur le site dédié du ministère du travail, vous allez dans votre espace personnel

3• Vous contactez le Sundep si pas d'identifiant ou de code…

→ ***Vous allez désigner le logo du syndicat (il n'y a pas de liste de candidats).***

En votant SOLIDAIRES,
Vous allez renforcer les actions du syndicat qui vous accompagnera.

La rémunération

La rémunération dépend de la Convention collective et des accords d'entreprise. Elle peut aussi être négociée de gré à gré et figurer dans le contrat de travail. Les modalités de la rémunération des personnels sont négociées entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'établissement.

Le montant du salaire horaire minimum est fixé annuellement par décret. Son montant brut est de 10,25 € depuis le 1er janvier 2021. Le montant du SMIC mensuel brut est de 1554,58 € pour un temps plein de 35 h hebdomadaires.

Durée et organisation du travail

- La durée légale du travail (35 h par semaine) peut être dépassée dans le cadre de la réglementation sur les heures supplémentaires. Toutefois, il existe des durées maximales au-delà desquelles aucun travail effectif ne peut être demandé. Ces durées maximales de travail s'imposent également aux salarié·es qui cumulent plusieurs emplois. Sauf dérogation, les durées maximales sont fixées à :
  – 10 heures par jour ;
  – 48 heures par semaine ;
  – 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.
- En outre, les salarié·es doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures au minimum et d'un repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoutent les heures de repos quotidien.
- L'employeur est tenu d'accorder au moins 20 minutes de pause lorsque le temps de travail quotidien atteint 6 heures.

L'ACCORD D'ENTREPRISE

Les ordonnances « Macron » ont profondément modifié les règles de la négociation dans l'entreprise.
Ne laissez pas l'employeur organiser une négociation sans connaître la réglementation et vos droits.

Les modalités de la négociation

Elles dépendent désormais de la taille de l'établissement et de la nature de la représentation des personnels.
La présence d'un·e délégué·e syndical·e SUNDEP permet une réelle prise en charge des revendications des personnels. Dans certains cas, un·e salarié·e peut être mandaté·e par un syndicat pour négocier. Dans d'autres, les négociateurs sont les élu·es au CSE (Comité Social et Économique).

Quelle est la valeur juridique de l'accord d'entreprise ?

Un accord d'entreprise a la même valeur juridique qu'un article du code du travail ou de la convention collective. Si un employeur contrevient à une disposition de l'accord, il peut être sanctionné par le conseil des prud'hommes.

La hiérarchie des normes

Avant la loi Rebsamen de 2015, l'accord ne pouvait qu'améliorer les droits des salarié·es de l'entreprise. Depuis la loi travail de 2016 et les ordonnances « Macron », cette règle a été inversée dans de nombreux domaines. Un accord d'entreprise peut aujourd'hui permettre à l'employeur de déroger au code du travail. C'est notamment le cas pour l'organisation et la durée du travail dans l'entreprise. Quand une négociation s'ouvre, les personnels doivent être vigilants pour éviter tout recul social.
Le SUNDEP Solidaires, avec d'autres organisations, a combattu activement les lois El Khomri et Macron. D'autres organisations n'ont pas participé aux mobilisations et ont donc accepté les reculs sociaux induits par la nouvelle réglementation. C'est notamment le cas de la CFTC, la CFDT et l'UNSA.

En amont de la négociation

Dans le meilleur des cas, la présence dans l'entreprise d'un·e délégué·e syndical·e combatif·ve permet en amont de la négociation, la signature avec l'employeur d'un accord qui définit les bonnes règles de la négociation. L'accord sur les modalités de la négociation indique notamment les thèmes de la négociation, le calendrier des réunions et les informations que l'employeur doit remettre aux négociateurs.

En l'absence d'un accord de négociation, l'employeur doit au moins négocier tous les ans les rémunérations, la durée du travail, la répartition des plus-values dégagées par l'établissement, les mesures pour assurer l'égalité femmes-hommes et les dispositions pour améliorer la qualité de vie au travail.

Qui négocie l'accord ?

Dans le Code du travail issu des grèves de 1968 et des lois Auroux de 1982, les négociateurs étaient exclusivement les délégués syndicaux (DS). Aujourd'hui, ce sont toujours les DS quand ils existent dans l'établissement. Sinon, ce sont des salarié·es mandaté·es par les syndicats représentatifs ou des élu·es du CSE.

La validation de l'accord

Un accord est valide si les DS signataires représentent des organisations qui ont recueilli au moins 50 % des suffrages au premier tour des dernières élections professionnelles de l'établissement. Si les organisations signataires ont obtenu ensemble 30 % des suffrages à ces élections, l'accord doit être validé par un référendum d'entreprise. En revanche, si d'autres organisations syndicales de l'entreprise qui représentent ensemble 50 % des suffrages sont opposées à cet accord, ce dernier est rejeté.

Dans les petites entreprises, jusqu'à 20 salarié·es, un accord se valide par référendum mais il faut dans ce cas une majorité des deux tiers.

Durée de validité d'un accord

Le Code du travail actuel prévoit une validité par défaut de cinq ans. Il faut spécifier « durée indéterminée » dans le texte pour être sûr de la pérennité d'un accord.

Préparation et accompagnement de la négociation

Pour convaincre l'employeur d'accorder des droits nouveaux, il est indispensable d'organiser une mobilisation de toutes les catégories de personnel (enseignant·es compris).

Les militant·es du SUNDEP Solidaires sont disponibles pour accompagner les personnels qui souhaitent engager une négociation avec l'employeur.

Dans le contexte actuel de dégradation du Code du travail et des conventions collectives, la négociation d'entreprise est un bon moyen d'améliorer nos rémunérations, notre protection sociale et nos conditions de travail.

LA CONVENTION COLLECTIVE DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ NON LUCRATIF (CC EPNL)

En 2016, la CC EPNL (Convention Collective de l'Enseignement Privé Non Lucratif) a regroupé toutes les conventions existantes et notamment la CC SEP 15 (section 9) dont relèvent la majorité des personnels OGEC (Organisme de Gestion des Établissements Catholiques) des établissements sous contrat avec l'État. Cette CC EPNL a été étendue de sorte qu'elle couvre tout le champ du privé non lucratif. Des accords de groupe peuvent prévoir des dispositions plus favorables que cette CC de référence.

La convention collective de l'Enseignement privé non lucratif (CC EPNL) est officiellement entrée en vigueur le 12 avril 2017.
Au même moment, avec ses 89 822 salariés, la CEPNL confirme sa légitimité en prenant la 29e place des branches professionnelles.

Application de la convention collective

Cette convention collective signée le 12 juillet 2016 et modifiée par avenant le 2 mai 2017 est applicable à partir du 1er septembre 2017. Elle a été signée par le collège employeur et différentes organisations syndicales (FEP-CFDT, SNEC-CFTC, SPELC).

Ces 3 derniers syndicats signataires ont avalisé un recul social inacceptable : durée du travail augmentée, disparition de plusieurs avantages salariaux (supplément familial de traitement, indemnité de résidence, pause journalière rémunérée…).

Organisation du travail

Le nombre de jours de congés payés (36 ou 51) dépend des fonctions occupées. Les salarié·es occupant un poste de cadre bénéficient de 36 jours de congés payés. 4 semaines consécutives de congés payés sont attribuées pendant les grandes vacances. Les salarié·es dont le temps de travail est annualisé et qui bénéficient de 51 jours de congés payés disposent d'une semaine à zéro heure (6 jours ouvrables consécutifs).

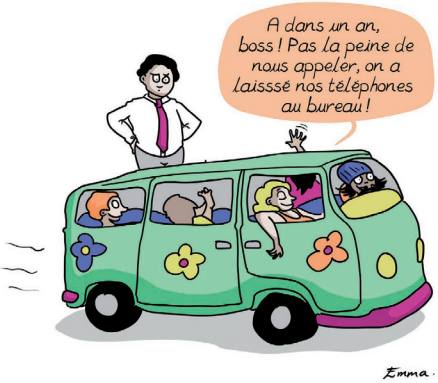
Le SUNDEP Solidaires est opposé à la modification de l'organisation du travail en cours d'année. Le planning annuel remis à chaque salarié en septembre doit être respecté.

Les pauses dans l'établissement sont fixées par l'employeur. La pause de moins de 10 minutes est considérée comme temps de travail effectif. Toute période de travail d'au moins 6 h incluant un moment de repas doit être interrompue par une pause de trois quarts d'heure. Les personnels participant à la prise du repas des élèves de maternelle bénéficient d'une demi-heure pour prendre leur repas et cette pause est considérée comme temps de travail effectif.

Absences exceptionnelles rémunérées, sur présentation d'un justificatif :

Naissance ou adoption (pour le père)	**3** *jours*
Mariage ou PACS	**4** *jours*
Mariage ou PACS d'un enfant du salarié	**3** *jours*
Décès du conjoint, partenaire de PACS, concubin, ascendant en ligne directe, descendant, frère/sœur ou beaux-parents du salarié	**3** *jours*
Profession religieuse, ordination diaconale ou sacerdotale du salarié, de son conjoint ou de son enfant	**3** *jours*
Examen ou concours à caractère universitaire ou professionnel	**4** *1/2 journées / année scolaire*
Maladie d'un enfant de – 16 ans	**3** *jours ouvrables à plein traitement puis* **6** *jours à mi-traitement à prendre en journées ou 1/2 journées.*

Les salarié·es doivent justifier leur absence dans les 48 h. Après un an d'ancienneté, les salarié·es en arrêt de travail bénéficient du maintien de leur salaire. Il en est de même pour un congé de maternité, de paternité ou d'adoption.



Des accords salariaux ont été signés

1 • **La valeur annuelle du point SEP** (anciennement point PSAEE) est fixée à **17,79 €** depuis le 1er septembre 2021 et le salaire minimum brut mensuel de branche est porté à **1554,58 €** pour un temps plein de 151,67 h.

2 • Les salarié·es qui bénéficiaient de 58 jours de congés payés dans la CC PSAEE et qui bénéficient désormais de 51 jours de congés payés en application de la CC SEP 2015 bénéficient d'une **indemnité de 1 % du salaire**, exprimée en points.

Rémunération

La rémunération annuelle est calculée par la multiplication d'un coefficient global avec la valeur du point SEP. Ce coefficient global comprend un nombre de points lié au poste de travail (strate de rattachement et degrés) et un nombre de points lié à la personne (ancienneté, formation et implication professionnelle).
Le chef d'établissement détermine dans quelle mesure les salarié·es bénéficient de la prise en compte de l'implication professionnelle.

Ce système de strates et de degrés, qui remplace les anciennes grilles de salaire, est très subjectif et permet à l'employeur de favoriser arbitrairement certain·es salarié·es.

Entretien professionnel

L'entretien professionnel est obligatoire tous les deux ans. Il est important pour l'évolution professionnelle de chacun.
Cet entretien professionnel est l'occasion pour chaque salarié·e de demander une augmentation de salaire par révision du classement en strate et degrés.

Le SUNDEP Solidaires estime que chaque salarié·e devrait pouvoir être accompagné·e à l'entretien par un·e salarié·e de son choix.

Réductions tarifaires

Les salarié·es bénéficient d'une réduction tarifaire sur la contribution des familles et sur les frais de repas concernant leur(s) enfant(s) scolarisé(s) dans l'établissement.
L'employeur prend en charge partiellement les frais de restauration des salarié·es prenant un repas au service de restauration de l'établissement, avant ou après une période de travail d'au moins 4 h ou entre deux périodes de travail. Le salarié qui doit prendre son repas avec les élèves ou qui participe à la préparation du repas bénéficie d'une prise en charge totale de ses frais de restauration.

FAIRE APPLIQUER ET ÉTENDRE
LES DROITS DES PERSONNELS DE L'ÉTABLISSEMENT

Comment améliorer les droits des personnels ?

Pour les salarié·es payé·es par l'établissement, les droits et les obligations découlent du Code du travail, de la convention collective applicable (la CC EPNL de 2016), des accords de groupe (pour les établissements en réseau), des accords d'entreprise, du contrat de travail de chacune et de chacun, des jurisprudences, du règlement intérieur de l'entreprise et des usages locaux.

Pour les enseignant·es, rémunéré·es par l'État, le Code de l'éducation fixe leurs droits et obligations. Toutefois, des accords d'entreprise peuvent étendre ces droits.

L'amélioration locale des conditions de travail et des modalités de la protection sociale, passe par la négociation d'accords d'entreprise. L'accord est un document écrit qui est signé par un ou des syndicats et un représentant de la direction.

Pour aboutir à des accords d'entreprise intéressants, il faut un syndicat combatif et résolument aux côtés des personnels, comme le SUNDEP Solidaires.

Les accords existant dans des établissements portent notamment sur : une prime annuelle, un treizième mois, la réduction de la durée annuelle du travail, l'organisation hebdomadaire et annuelle du travail, une indemnité de départ à la retraite pour tous, la gratuité ou une réduction des tarifs des repas, la gratuité de la scolarité pour les enfants des personnels, la rémunération d'activités éducatives spécifiques à l'établissement, des primes d'ancienneté, une mutuelle ouverte à tous les personnels (enseignant·es compris) avec une prise en charge patronale du salarié·e et des ayants droit supérieure aux 50 % obligatoires, la rémunération des corrections d'examens blancs ou des épreuves orales…

Toutes les catégories de personnel ont vocation à bénéficier de la négociation d'accords.

Comment défendre les droits des personnels ?

Et comment obtenir des informations détaillées sur la situation de l'établissement et les projets de la direction ?

C'est le rôle du Comité Social et Économique (CSE) qui reprend la plupart des attributions qui étaient dévolues aux instances représentatives précédentes (CE, DP et CHSCT).

Cette instance joue pleinement son rôle au service des personnels si une section syndicale SUNDEP Solidaires, avec des élu·es formé·es, veille à son bon fonctionnement.

TÉLÉTRAVAIL : QU'EN DIT LA CNIL ?

Qu'est-ce que le télétravail ?

Le télétravail, en plein essor depuis le début de la crise COVID-19, est une forme d'organisation du travail qui s'effectue à distance des locaux de l'employeur, au moyen des technologies de l'information et de la communication.

Bien qu'encadré par différents textes, dans le secteur privé par un accord national interprofessionnel (ANI) et par le Code du travail, et dans le secteur public par la loi « Sauvadet » et différents décrets, le télétravail soulève de nombreuses questions dont, ci-après, les plus récurrentes.

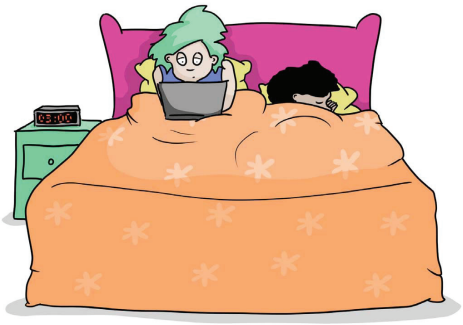
Quelles sont les conditions de mise en place du télétravail ?

En temps « normal », sa mise en place doit faire l'objet d'un accord avec l'employeur formalisé par tout moyen, qu'il s'agisse d'un accord collectif ou individuel, ou encore d'une charte (article L.1222-9 du Code du travail).
Mais dans le cadre de la pandémie un accord n'est pas nécessaire et l'employeur peut l'imposer à ses salarié·es.

L'employeur peut-il contrôler l'activité des salarié·es en télétravail ?

Oui, mais dans le respect de certaines règles et à condition que cela ne porte pas atteinte aux droits et libertés des salarié·es.
Le télétravail n'étant qu'une modalité d'organisation de travail, l'employeur conserve, au même titre que lorsque le travail est effectué sur site, le pouvoir d'encadrer et de contrôler l'exécution des tâches confiées aux salarié·es.

Néanmoins, ce pouvoir ne peut, en aucun cas, être exercé de manière excessive.
Ainsi, l'employeur doit justifier que les dispositifs mis en œuvre sont **strictement proportionnés à l'objectif poursuivi** et ne portent pas atteinte excessive au respect des droits et libertés des salarié·es, particulièrement le droit au respect de leur vie privée.



« *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* » **Code du travail, art. L. 1121-1**

Conformément tant au Code du travail qu'au RGPD, l'employeur est également soumis à une **obligation de loyauté** envers ses salarié·es.
Il doit à ce titre informer l'ensemble des salarié·es, préalablement à sa mise en place, des éventuels dispositifs de contrôle de leur activité. Un employeur qui viendrait à manquer à cette obligation pourra voir sa responsabilité engagée.
Par ailleurs, l'information et la consultation des représentant·es du personnel constituent des conditions essentielles de mise en œuvre de tels dispositifs et participent au dialogue social.

L'employeur peut-il surveiller constamment ses salarié·es ?

La réponse est « non ».
Comme tout traitement de données personnelles, un système de contrôle du temps de travail ou d'activité, qu'il s'effectue à distance ou « sur site », doit notamment :

– avoir un objectif clairement défini et ne pas être utilisé à d'autres fins,
– être proportionné et adéquat à cet objectif,
– nécessiter une information préalable des personnes concernées.

En tout état de cause, comme le rappelle le Code du travail, si l'employeur peut contrôler l'activité de ses salarié·es, il ne peut pas les placer sous surveillance permanente, sauf dans des cas exceptionnels dûment justifiés au regard de la nature de la tâche.

De ce fait, l'employeur n'a pas le droit :

– d'exercer une surveillance constante des salarié·es au moyen de dispositifs vidéos (tels qu'une webcam) ou audios ;
– d'obliger son employé·e :
  – à faire un partage permanent de l'écran et/ou à utiliser des « keyloggers » (logiciels qui permettent d'enregistrer l'ensemble des frappes au clavier effectuées par une personne sur un ordinateur),
  – ou à effectuer très régulièrement des actions pour démontrer sa présence derrière son écran comme, par exemple demander au salarié·e de prendre des photos de l'avancée de son travail à intervalles réguliers.
– En revanche, il peut fort bien mettre en place un contrôle de la réalisation des tâches par objectifs pour une période donnée ou demander aux salarié·es de faire un compte rendu régulier du travail effectué.

Quelles précautions prendre ?

en cas d'utilisation par les salarié·es de leur équipement personnel (téléphone portable, ordinateur, tablette…)

L'usage d'équipements informatiques personnels dans un contexte professionnel est connu sous l'acronyme *BYOD* qui est l'abréviation de l'expression anglaise « *Bring Your Own Device* » ; en français : AVEC (Apportez Votre Equipement personnel de Communication).

La réglementation en matière de protection des données personnelles veut que le niveau de sécurité et de confidentialité des données personnelles traitées soit le même quel que soit l'équipement utilisé. L'employeur reste en effet responsable de la sécurité des données personnelles de son entreprise, y compris lorsqu'elles sont stockées sur des terminaux dont il n'a pas la maîtrise physique ou juridique, mais dont il a autorisé l'utilisation pour accéder aux ressources informatiques de l'entreprise.

Par ailleurs, si l'employeur est en principe libre d'accéder aux données présentes sur l'équipement professionnel confié aux salarié·es, qui sont présumées avoir un caractère professionnel, ce n'est pas le cas pour les données figurant sur l'équipement personnel de ses employé·es.

Le recours au BYOD est donc une décision qui doit être prise après avoir mis en balance les intérêts et les inconvénients présentés par cet usage qui brouille la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle.

Je m'assure que les données collectées servent bien l'objectif prévu

Visioconférence : un employeur peut-il obliger un personnel à activer sa caméra lors d'une réunion ?

De manière générale, la CNIL recommande aux employeurs de ne pas imposer l'activation de leur caméra aux salarié·es en télétravail qui participent à des visioconférences.

Cette recommandation découle du principe de minimisation des données, consacré par l'article 5.1.c du RGPD et selon lequel les données traitées doivent être « *adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées* » : or, dans la plupart des cas, **une participation via le micro est suffisante**.

Un·e salarié·e doit donc pouvoir refuser la diffusion de son image lors d'une visioconférence. Seules des circonstances très particulières, dont il appartiendrait à l'employeur de justifier, pourraient rendre nécessaire la tenue de la visioconférence à visage découvert.

Que peut faire la CNIL en cas de plainte ?

La CNIL peut réaliser des contrôles à distance, sur place, sur audition ou sur pièces en cas de plainte d'un·e salarié·e ou de sa propre initiative.

En cas de non-respect du RGPD ou de la loi, par exemple si l'employeur met en place une surveillance excessive des salarié·es, la CNIL peut mettre en demeure l'employeur de se conformer au RGPD et à la loi ou prononcer une sanction financière ou non.

Quels sont les outils spécifiquement dédiés au télétravail ?

Pour accompagner la mise en place du télétravail, la CNIL propose des conseils pratiques pour les employeurs et les salarié·es.

Elle rappelle également les règles et bonnes pratiques en matière de sécurité des données sur son site web et dans un guide téléchargeable.

Par ailleurs, l'Agence nationale de sécurité des systèmes d'information (ANSSI) a mis en place une liste des produits et services qualifiés de l'ANSSI en fonction du niveau de sécurité qu'ils offrent.

Les textes de référence

- Code du travail,
articles L. 1222-9 et suivants

- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, notamment l'article 133

- Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

- Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

(Source site de la CNIL, d'après le document : *Questions réponses de la CNIL sur le télétravail,* 12/11/2020)

Publication indépendante, gratuite,
sans publicité aucune !

POUR ADHÉRER

Pour mieux agir sur vos conditions de travail, pour être informé·es sur vos droits, sur votre profession et votre emploi, pour être écouté·es, défendu·es, vous désirez vous syndiquer et vous avez raison.

Au Sundep Solidaires, le montant de la cotisation annuelle correspond à 6 % du salaire net mensuel. C'est-à-dire que pour un salaire net mensuel de 1500 €, vous devrez acquitter une cotisation annuelle de 90 €.

Cependant, il faut savoir que la cotisation ouvre droit à un crédit d'impôt égal aux 2/3 de son montant. C'est-à-dire qu'une cotisation de 90 € ne vous « coûtera » en fait que 30 €.

CONTACTER LES RESPONSABLES DU SUNDEP

Pour de plus amples informations, contactez un·e de nos responsables

Notre site national : **http://sundep.org**
email : **nationnal@sundep-solidaires.org**
Pour connaître le/la responsable le plus proche de chez vous,
consultez notre site national, avec tous les liens vers les sites académiques

Site Sundep Solidaires