

La responsabilité de l'employeur face au Covid-19

Visio Conférence

11 juin 2020

Intervenante : Maître Anne Leleu-Eté
Cabinet AXEL Avocats



Avocat Associé
Mobile : 06 80 06 32 58
anne.leleu@axel-avocats.com

Animatrice : Véronique PAILLIEUX
CCIPARIS



Coordinatrice Emploi
Mobile : 0770089971
vpailieux@cci-paris-idf.fr

SOMMAIRE

1^{ère} partie - La responsabilité de l'employeur dans le contexte du Covid-19

- Les grands principes en matière d'hygiène et de sécurité
- Les conditions de travail dans le cadre de la reprise
- Le télétravail

2^{ème} partie - L'activité partielle : les enjeux et contrôles

3^{ème} partie - Focus sur le traitement des données personnelles

- Le traitement des données personnelles par l'entreprise : rappel des règles
 - Recueil des informations personnelles (questionnaire ; température, tests, etc.) dans le contexte actuel
-

1ère partie

La responsabilité de l'employeur dans le contexte du Covid-19

- Depuis le 16 mars 2020, les entreprises ont été confrontées à des risques inédits et ont parfois dû prendre des mesures en urgence afin de faire face à cette situation exceptionnelle.
- Cette situation a engendré un certain nombre de risques susceptibles d'engager la responsabilité de l'employeur.

Quels sont les grands principes en matière d'hygiène et de sécurité ?

La responsabilité de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité

- Dans le cadre de son **obligation de santé et de sécurité**, l'employeur doit protéger la santé et la sécurité de ses salariés (Art. L.4121-1 C.Trav.).
- Il s'agit d'une **obligation de moyens renforcée** : l'employeur doit tout mettre en œuvre pour respecter son obligation.
 - A défaut : sa responsabilité peut être engagée.

La responsabilité de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité

Article L.4121-1 du Code du travail

*L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et **protéger la santé physique et mentale des travailleurs**.*

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article [L. 4161-1](#) ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

La responsabilité de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité

Protéger la santé physique et mentale des travailleurs

=

Analyser et adapter les conditions matérielles de travail

+

Prévenir les risques psychosociaux

La responsabilité civile de l'employeur

- En cas de risque avéré, l'employeur engage sa responsabilité, sauf s'il démontre avoir pris les mesures de prévention nécessaires et suffisantes pour éviter la contamination de son personnel.
- La responsabilité de l'employeur est évaluée au cas par cas, au regard de plusieurs critères :
 - mesures prises notamment en termes de formation et d'information,
 - organisation du travail,
 - mesures de protection mises à disposition des salariés et procédures mises en œuvre.
- Le non-respect de ses obligations par l'employeur entraîne :
 - Des **dommages et intérêts**
 - Voire des **actions en reconnaissance de faute inexcusable**.

La responsabilité civile de l'employeur

- Qui engage la responsabilité ?
 - Le salarié dans le cadre d'un contentieux ;
 - L'Inspection du travail.
- La DGT a demandé aux Inspecteurs du travail d'accroître leurs visites sur place pour apprécier la réalité des conditions de travail et notamment d'intervenir dans les établissements ouverts au public et les chantiers ([*Instruction du 22 avril 2020*](#)).

La responsabilité pénale de l'employeur peut-elle être engagée ?

- **Oui**, en cas d'accident ou de contamination d'un salarié de l'entreprise.
- Qui est concerné ?
 - L'employeur en qualité de personne morale ;
 - Son représentant légal ;
 - La personne titulaire de la délégation de pouvoirs.
- Qui déclenche la poursuite de l'infraction ?
 - Plainte des salariés / CSE
 - L'inspecteur du travail (procès-verbal d'infraction)
- Pour engager cette responsabilité, il convient de rapporter la preuve :
 - D'un lien de causalité entre la contamination – le dommage et les éventuels manquements reprochés.
 - Lien de causalité certain – preuve difficile à rapporter ;
 - Le régime de la preuve et du lien de causalité dépend de chaque infraction.

La responsabilité pénale de l'employeur peut-elle être engagée ?

- Infractions prévues par le Code du travail :
 - Manquement à une obligation générale de santé et de sécurité (*C. trav. art. L 4741-1*) ;
 - Prescriptions particulières spécifiques ;
 - Non-respect des règles afférentes aux risques biologiques : débat sur la nature du Covid-19.
- Sanctions :
 - Amende jusqu'à 10.000 euros multipliée par le nombre de salariés concernés. ([C. trav. art. L 4741-1](#) - amende x5 pour les personnes morales).
 - Peines complémentaires éventuelles ([C. trav. art.4741-5](#)).
 - Autres sanctions définies selon l'infraction.

Les sanctions en cas de manquement aux règles d'hygiène et de sécurité

- En application du Code pénal :
 - **Mise en danger de la vie d'autrui** (article 223-1 Code pénal - 1 an d'emprisonnement et 15.000 euros d'amende).
 - **Atteinte portée à l'intégrité ou la vie d'autrui** (article 221-6 Code pénal - 3 à 5 ans d'emprisonnement et 45.000 à 75.000 euros d'amende selon les cas).
 - **Violation délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement** :
 - A date, il n'y a pas de texte légal ou réglementaire spécifique au Covid-19.
 - Toutefois, le décret du 23 mars 2020 et l'arrêté du 15 mars 2020 imposent le respect des gestes barrières + Article 20 loi 2020-473 du 25 avril 2020 sur les personnes vulnérables.
 - **Faute d'imprudence qui expose autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer** : les conditions sont cumulatives.

La responsabilité du salarié face au Covid-19

- Le salarié acteur de sa propre sécurité.
 - Article L.4122-1 du Code du travail : il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions de travail.
- Le salarié ne bénéficie pas d'une immunité pénale.
 - Toute personne ayant commis une faute en relation avec l'accident peut engager sa responsabilité pénale.
 - Possibilité de retenir une faute d'imprudence (non-intentionnelle) contre le salarié en cas de non-respect de la réglementation en matière de santé et de sécurité.
- En pratique, de telles actions sont rares. En règle générale, c'est au personnel d'encadrement ou au salarié chargé de la sécurité que sont reprochées les fautes de négligence.

Responsabilité de l'employeur et reprise

Les principaux risques de la reprise

- A date, aucun texte ne vise expressément le Covid-19.
- Multiplication de communications / avis / fiches gouvernementales.
- Position du Conseil d'Etat - 29 mai 2020 :
 - *Les décisions de publication de ces guides [ndlr: de bonnes pratiques] sur le site du ministère du travail ont pour seul objet d'informer les employeurs et les salariés des branches concernées des travaux réalisés par les organisations professionnelles et syndicales auteurs de ces guides. Elles ne révèlent par elles-mêmes aucune décision d'approbation de leur contenu par l'administration et ne contiennent pas d'autres informations que celles ayant vocation à être portées, par ailleurs, à la connaissance des employeurs et salariés de la branche par les organisations qui sont à l'initiative de ces documents.*

Les principaux risques de la reprise

- Risques de contamination
- Prendre les mesures de prévention nécessaires
 - Nouvelle organisation du travail – nouveaux horaires
 - Equipement approprié
 - Aménagement des locaux
 - Affichages
 - Information / communication
 - Formations
 - Mise à jour du DUER

Les principaux risques de la reprise

- **Risques Psychosociaux : de multiples sources de stress**
 - Nouvelle organisation du travail – nouvelles équipes / gestion des absences
 - Ambiance au travail
 - Risques de tensions entre salariés présents / absents / en télétravail ou non, etc.
 - Risques de contamination dans l'entreprise et hors de l'entreprise (trajets)
 - Difficultés économiques / financières de l'entreprise.

La contamination, accident du travail ou maladie professionnelle ?

- **Accident du travail (AT)**

- L'AT suppose un événement ou d'une série d'événements survenus à une date certaine par le fait ou à l'occasion du travail qui a entraîné une lésion corporelle, quelle que soit sa date d'apparition.
- Cas particulier des salariés travaillant dans des entreprises soumises à la réglementation relative aux risques biologiques.

- **Maladie professionnelle (MP)**

- Le Covid-19 n'est pas inscrit dans un tableau des maladies professionnelles.
 - Le 21 avril 2020, Olivier Veran a annoncé que la MP serait reconnue automatiquement pour le personnel soignant travaillant à l'hôpital, en EHPAD ou en ville (Décret à venir).
 - Pour les autres salariés : leur dossier sera examiné par le CRRMP et devra établir que la pathologie a été essentiellement et directement causée par son travail habituel et qu'elle a entraîné une incapacité permanente d'au moins 25%.

Faute inexcusable de l'employeur en cas d'accident du travail

- En cas d'AT ou de MP, le salarié peut demander en justice la reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur.
- **Intérêt** : bénéficier d'une meilleure prise en charge de son AT ou de sa MP, qui sera supportée par l'employeur directement.
- **Deux conditions cumulatives à démontrer** :
 - L'employeur a connaissance ou aurait dû avoir connaissance du danger => pas d'exonération par rapport au Covid-19 sur ce point.
 - L'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.
- **Délai** : 2 ans (plusieurs points de départ).

Est-il possible pour l'employeur de s'exonérer de sa responsabilité en amont ?

- Non – sauf délégation de pouvoirs du chef d'entreprise à un salarié.
- Quid des décharges de responsabilité ?
 - Aucune valeur juridique.
 - Pratique à risque en cas de contentieux.
- Autres pratiques
 - Constat d'huissier de justice
 - Labels "Mesures sanitaires Covid-19"

Recommandations générales

Réduire les risques

=

*Respecter ses obligations générales et particulières en
matière de prévention*

+

Tracer les actions et mesures prises

+

*S'assurer de leur mise en œuvre effective par les
collaborateurs (au besoin via des sanctions
disciplinaires)*

La responsabilité de l'employeur face au télétravail

Quelques chiffres

- Selon une étude du syndicat CGT du 5 mai 2020:
 - 1 salarié sur 3 a été placé en télétravail ;
 - 2/3 salariés n'avaient jamais télétravaillé antérieurement (71% employés ; 70% professions intermédiaires ; 62% cadres) ;
 - 31% des salariés estiment avoir subi une augmentation de la charge de travail (salariés absents, salariés en activité partielle) (40% de cadres) ;
 - 80% se plaignent du non-respect du droit à la déconnexion ;
 - 80% se plaignent de l'absence d'horaires clairs ;
 - 81% ont dû garder leurs enfants en même temps que le télétravail.

Les principaux risques du télétravail

- **Conditions de travail – outils de travail**
- L'employeur reste en principe tenu de mettre à disposition des salariés les équipements qui leur permettent d'effectuer leur travail à distance et assurer leur maintenance.
- Le matériel adéquat doit être mis à disposition ordinateur, casque, imprimante, fournitures, etc.
 - De manière générale, il est déconseillé de permettre à un collaborateur de travailler avec ses propres équipements informatiques
 - Le 1er avril 2020, la CNIL a émis des recommandations pour sécuriser la pratique du télétravail d'un point de vue informatique RGPD (mise en place du télétravail / bonnes pratiques à suivre par les télétravailleurs).

Les principaux risques du télétravail

- **Accident du travail**

- En cas d'accident survenu pendant l'exercice de l'activité professionnelle en télétravail occasionnel ou régulier : l'accident est présumé être un accident du travail.
- Il est pris en charge dans les mêmes conditions que lorsqu'un tel accident survient dans les locaux de l'entreprise.
- En cas de contestation, l'employeur devra prouver que l'accident a une cause étrangère au travail.
- Sanction : manquement à une obligation générale de santé et de sécurité / faute inexcusable.

- **Recommandations :**

- Rappeler les règles en matière de déclaration (délai 24h sauf force majeure)
- Demander au salarié de fournir une description précise des faits, de la date et de l'heure et des circonstances dans lesquelles se sont passées l'accident.
- Emettre toute réserve nécessaire dans le délai de 10 jours francs à compter de la date de la déclaration.

Les principaux risques du télétravail

• Durée du travail

- Risque plus élevé d'augmentation de la durée du travail
- Droit à la déconnexion éventuellement non-respecté

Type d'infraction	Conditions / exemples	Sanctions
Réglementation relative au temps de travail.	L'article L.3171-2 du Code du Travail oblige à mettre en place un système de décompte du temps de travail. L'article L.3171-3 du Code du travail oblige à mettre à disposition de l'Inspecteur du travail les documents de décompte du temps de travail	Amende de 750 euros portée à 3.750 euros pour les personnes morales Amende de 450 euros portée à 2.250 euros pour les personnes morales autant de fois qu'il y a de salariés concernés
Dépassement des durées maximales légales	Articles R.3124-3 et R.3124-11 du Code du travail Rappels de salaire liés à la remise en cause du forfait en jours / au titre des heures supplémentaires si non rémunérées / au titre des jours de repos...	Amende de 4 ^{ème} classe : 750 euros par salariés concernés

Les principaux risques du télétravail

- **Risques Psychosociaux**

- Sentiment d'isolement ;
- Difficulté à scinder vie personnelle / vie professionnelle ;
- Risque de burn-out / « Sur-connexion » numérique ;
- Objectifs mal dimensionnés source de stress ;
- Garde d'enfant – situations individuelles particulières ;
- Contrôle de l'activité plus difficile.

Recommandations

- Quelques recommandations :

- L'INRS préconise le recours à des questionnaires afin d'identifier les risques ou les situations de danger
- Prévoir un guide du télétravailleur - s'assurer que les outils de télécommunication sont maîtrisés
- Mettre à jour le DUER
- Prévoir des formations des collaborateurs - managers
- Mettre en place des outils de communication à distance / plages de "discussion" - "cafés-visio", etc.

2ème partie Responsabilité de l'employeur et activité partielle

- Selon la [DARES](#), au 28 avril 2020, **1.164.000 demandes d'activité partielle** ont été déposées pour 890.000 entreprises, soit **11.300.000 salariés**.
- **932.000 demandes d'indemnisation** ont été déposées au titre des heures chômées en mars 2020.
- Le Gouvernement a lancé [un plan de contrôle](#).

Contrôle de l'activité partielle

Instruction ministérielle du 5 mai 2020
Communiqué de presse du 13 mai 2020

- **Objectifs :**

- Sanctionner les fraudes au dispositif.
- Régulariser les erreurs (majoration ou minoration).

- **Des secteurs ciblés :**

- Activités de services administratifs et de soutien et conseil aux entreprises - BTP.
 - Les entreprises dont l'effectif est composé d'une majorité de cadres (davantage susceptibles d'être en télétravail).
 - Taux horaires élevés.
- Un traitement systématique des entreprises en cas de signalement (salarié / CSE).

Contrôle de l'activité partielle

Instruction ministérielle du 5 mai 2020
Communiqué de presse du 13 mai 2020

- Contrôle par les agents des DIRECCTE :
 - **Contrôle sur place et sur pièces**
 - **Droit de communication.**
 - **Audition de témoins** (membres de la direction, responsables paies et managers).
- Contrôle par l'Inspecteur du travail :
 - Durée du travail. Les heures mentionnées et la somme afférente sont cohérentes.
 - **Attention** : le refus de communiquer des éléments peut engendrer la constatation d'un **délit d'obstacle à contrôle**.

Contrôle de l'activité partielle

Instruction ministérielle du 5 mai 2020
Communiqué de presse du 13 mai 2020

- Que va vérifier l'agent de contrôle ?

- La conformité de la situation de l'entreprise avec les motifs autorisés de recours à l'activité partielle (3 cas de recours)
- Le respect des procédures d'information – consultation vis-à-vis du CSE – l'information des salariés
- L'application pratique de l'activité partielle : suspension effective du contrat de travail (notamment en situation de télétravail)
- La cohérence entre le nombre d'heures de mise en activité partielle, les bulletins de paie émis, le taux horaire défini pour chaque salarié et le contenu des demandes d'indemnisation

Sanctions administratives

- **Retrait des décisions :**
 - retrait de la décision d'autorisation d'activité partielle ;
 - retrait de la décision d'indemnisation dans le délai de quatre mois suivant la prise de cette décision ;

➤ **Attention :** le retrait emporte remboursement rétroactif de l'ensemble des sommes perçues par l'entreprise.
- **Régularisation des demandes d'indemnisation** payées dans un sens favorable ou défavorable à l'entreprise.
- **Remboursement des aides publiques** perçues au cours des 12 mois précédant le procès-verbal d'infraction de travail illégal - **interdiction d'en bénéficier pendant 5 ans.**

Sanctions pénales

Type d'infraction	Conditions / Exemples	Sanctions
Travail illégal (article L.8211-1 du Code du Travail)	Travail dissimulé : le salarié se trouvait en activité partielle et les heures travaillées ne sont pas reportées sur le bulletin de salaire Fraude ou fausse déclaration : avoir placé des salariés en activité partielle mais les contraindre à travailler ou l'activité partielle n'était manifestement pas justifiée.	Pour le représentant légal de l'entreprise : 3 ans d'emprisonnement et 45.000 euros d'amende. Pour la personne morale : 225.000 euros d'amende Attention : cumul possible avec les sanctions administratives.
Délit de faux (articles L.5124-1 du Code du travail et 441-6 du Code pénal)	Fait de tenter de bénéficier frauduleusement du dispositif de l'activité partielle.	Pour la personne physique : 2 ans d'emprisonnement et 30.000 euros d'amende. Pour la personne morale : 150.000 euros d'amende.
Délit d'escroquerie (article L.5124-1 du Code du Travail et article 313-1 du Code Pénal)	Manœuvres frauduleuses, qui ne sauraient résulter d'une simple fausse déclaration	Personnes physiques : 7 ans d'emprisonnement et 750.000 euros d'amende Personnes morales 3.750.000 euros d'amende

Sanctions pénales

Type d'infraction	Conditions / Exemples	Sanctions
Respect de la réglementation relative au temps de travail.	L'article L.3171-2 du Code du Travail oblige à mettre en place un système de décompte du temps de travail. L'article L.3171-3 du Code du travail oblige à mettre à disposition de l'Inspecteur du travail les documents de décompte du temps de travail	Amende de 750 euros portée à 3.750 euros pour les personnes morales Amende de 450 euros portée à 2.250 euros pour les personnes morales autant de fois qu'il y a de salariés concernés
Dépassement des durées maximales légales (articles R.3124-3 et R.3124-11 du Code du travail)		Amende de 4 ^{ème} classe : 750 euros par salariés concernés
Délit d'entrave	Défaut de consultation du CSE (au-delà du délai de 30 jours notamment)	Peine d'emprisonnement d'un an et amende de 7.500 euros

Notre "check-list" des documents à conserver dans son dossier

- Conserver des documents concernant le motif du recours :
 - Secteur de l'arrêté de fermeture, réduction d'activité ou suspension d'activité liée à la conjoncture ou problème d'approvisionnement ;
 - Note d'information faite aux salariés lors de la mise en place de l'activité partielle ;
 - Courriers ou échanges de courriels concernant l'annulation, le report ou la suspension des commandes/contrats commerciaux ;
 - Les éléments chiffrés (financiers et comptables) démontrant la baisse d'activité au sein de la société ;
 - Suivi du temps de travail des salariés ;
 - Eventuelles sanctions en cas de non-respect de la réglementation par les salariés.
- Retours des premiers contrôles - Demande de communication sous 8 jours des documents suivants :
 - Justificatifs des effets de l'épidémie sur l'entreprise
 - Communication
 - Bulletin de paie faisant apparaître le taux horaire
 - Copie des plannings
 - Accord ou extrait CCN sur calcul des taux majorés
 - Copies de contrats de travail forfait heures – jours etc.
 - Justificatifs et nom des activités partielles pour garde d'enfant
 - Procès-verbal du CSE

3ème Partie :

La responsabilité de l'employeur face au traitement des données personnelles

- Le RGPD s'impose aux employeurs depuis le 25 mai 2018.
- L'employeur doit respecter les règles relatives à la protection des données personnelles pour tous les traitements qu'il met en œuvre et qui l'amènent à gérer des données personnelles.

RGPD et traitements RH

https://www.cnil.fr/sites/default/files/atoms/files/referentiel_grh_novembre_2019_0.pdf

- Le 15 avril 2020, le **référentiel** du 21 novembre 2019 de la CNIL relatif à la conformité des traitements RH a été publié.
- Ce document recense et applique les principes clés du RGPD aux traitements de données couramment mis en oeuvre dans le cadre de la gestion du personnel tels que le recrutement, la gestion administrative du personnel, la rémunération ou encore la mise à disposition aux salariés d'outils de travail.
 - Remplace les précédents textes produits par la CNIL (notamment les dispenses de déclaration en matière de la gestion de paie, ainsi que la norme simplifiée NS 46 relative aux traitements de données dans le domaine RH).
 - Référentiel non contraignant.

RGPD et traitements RH

- **Rappel des règles en matière de RGPD**
 - Minimisation des données personnelles traitées
 - Collecter et n'utiliser que les données pertinentes et strictement nécessaires au regard de ses propres besoins de gestion du personnel
 - De manière générale, l'employeur ne doit collecter que les données dont il a réellement besoin et ne doit le faire qu'à partir du moment où ce besoin se concrétise.
 - Traitement justifié pour une finalité déterminée et fondé sur une base légale particulière.
 - La base légale autorisant la collecte et le traitement de la donnée peut correspondre au respect d'une obligation légale incombant à l'employeur, à l'exécution d'un contrat, à la réalisation d'un intérêt légitime ou à l'exécution d'une mission d'intérêt public ou relevant de l'exercice de l'autorité publique.

Données personnelles et Covid-19

- Le 7 mai 2020, un [rappel](#) relatif à la collecte de données personnelles par les employeurs en période de Covid-19 a été publié sur le site de la CNIL.
- Données sensibles :
 - Bénéficiant d'une protection particulière, elles ne peuvent être collectées et traitées que dans des conditions strictement définies par les textes.
 - Données concernant la santé d'une personne, telles que visées à l'article 9 du RGPD.
- Leur traitement est en principe interdit sauf exceptions :
 - Notamment lorsque le traitement (par l'employeur par exemple) est nécessaire aux fins de l'exécution des obligations et de l'exercice des droits propres au responsable du traitement ou à la personne concernée en matière de droit du travail, de la sécurité sociale et de la protection sociale ;
 - Base légale : respect l'obligation légale incombant à l'employeur de prévention et de protection de la santé et de la sécurité de ses salariés.

Données personnelles et Covid-19

- Tout n'est pas permis.
- **Objectifs / finalités autorisés**
 - Effectuer des remontées individuelles d'information en cas de contamination ou suspicion de contamination, auprès de l'employeur ou des autorités sanitaires compétentes, aux seules fins de lui permettre d'adapter les conditions de travail ;
 - Faciliter leur transmission par la mise en place, au besoin, de canaux dédiés et sécurisés ;
 - Favoriser les modes de travail à distance et encourager le recours à la médecine du travail.
- Ainsi, les employeurs ne peuvent traiter que les données strictement nécessaires pour prendre des mesures organisationnelles, de formation et d'information, ainsi que certaines actions de prévention des risques professionnels.
- **Données traitées limitées**
 - Date,
 - Identité de la personne,
 - La personne a indiqué être contaminée ou a été suspectée de l'être,
 - Mesures organisationnelles prises.

Contrôler l'état de santé des salariés

- **Prise de température : oui sous conditions**

- Vérifier la température à l'entrée du site
- Ne pas conserver les données de température
- Pas de caméras thermiques
- Possibilité pour le salarié de refuser la prise de température

- **Tests sérologiques et questionnaires sur l'état de santé :**

- Il est possible de relayer les messages des autorités sanitaires et d'inciter les salariés symptomatiques à ne pas se rendre sur leur lieu de travail
- Il est interdit d'organiser des campagnes de dépistage dans les locaux de l'entreprise ou d'obliger les salariés à se faire dépister alors qu'ils ne présentent aucun symptôme
- Il est interdit d'avoir accès aux résultats des tests réalisés le cas échéant par la médecine du travail. Seul l'avis d'aptitude ou d'inaptitude peut être transmis à l'employeur.

Les sanctions administratives

- Sanctions administratives éventuelles :
 - un rappel à l'ordre ;
 - une injonction de mettre en conformité le traitement ou de satisfaire aux demandes présentées par les personnes concernées (ex. : les salariés) en vue d'exercer leurs droits, injonction qui peut parfois être assortie d'une astreinte pouvant aller jusqu'à 100.000 euros par jour de retard ;
 - la limitation temporaire ou définitive du traitement, son interdiction ou le retrait d'une autorisation accordée ;
 - Selon l'infraction constatée :
 - Amende administrative d'un montant maximal de 10 millions d'euros pouvant être porté à 2 % du chiffre d'affaires annuel mondial total de l'exercice précédent ;
 - Le montant de l'amende peut atteindre 20 millions d'euros pouvant être porté à 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial total de l'exercice précédent.

Les sanctions civiles et pénales

- **Action individuelle en réparation du préjudice subi**
 - En cas de manquement à la législation en matière de protection des données personnelles
- **Actions collectives (« class actions »)**
 - Lorsque plusieurs personnes physiques placées dans une situation similaire subissent un dommage ayant pour cause commune un manquement de même nature aux dispositions de la loi « Informatique et Libertés »
 - Associations de consommateurs agréées, syndicats représentatifs, associations régulièrement déclarées depuis 5 ans dont l'objet est la protection de la vie privée et des données personnelles.
- **Délit pénal**
 - Atteintes aux droits de la personne résultant des fichiers ou des traitements informatiques
 - Peine d'emprisonnement de 5 ans et 300.000 euros d'amende (x5 pour les personnes morales).

Nous
contacter

Axel Avocats

30 Rue Cambacérès - 75008 Paris

contact@axel-avocats.com

www.axel-avocats.com

Anne Leleu-Eté

Avocat Associé

Mobile : 06 80 06 32 58

anne.leleu@axel-avocats.com

Solenne André

Juriste Droit Social

Tel : 01 84 25 20 21

solenne.andre@axel-avocats.com