



Droit des affaires : ETUDE DE CAS

- 1) Ces pratiques ne sont pas légales car il y en a de trop et face à surveillance excessive. Principe de finalité et proportionnalité => pour quel but j'utilise la caméra de vidéosurveillance et est-ce que je peux me passer de ce dispositif c'est-à-dire qu'est-ce qui le justifie ?
De plus, oui on peut utiliser biométrie pour accès à la salle de pause mais voir pourquoi on sécuriserait une machine à café.
Si ces caméras sont installées pour surveiller les salariés comme là 5 caméras pour 3 guichetiers = abusif.
L'employé peut dénoncer à la CNIL ou saisir le délégué du personnel s'il y en a un.
Pour installer vidéosurveillance ou système biométrique doit répondre à certaine législation. Ici espace privée accueillant du public donc oui droit de l'installation mais demander autorisation à la CNIL et on doit savoir si la caméra enregistre ou non et si oui il faut faire remplir un formulaire pour demander aux gens autorisation de traiter ces images.

- 2) Un stagiaire n'est pas un salarié mais les mêmes droits s'appliquent. Comment l'employeur a-t-il su de quoi parlait le stagiaire au téléphone ? Toujours est-il qu'il a intercepté la conversation. Ceci est puni par la loi car relève du privé. Possible d'enregistrer les conversations mais tous les salariés doivent être prévenus préalablement et informer la CNIL. Concernant l'accès aux mails, avant 2001, l'employeur ou le salarié procédait à la rédaction d'une chartre qui précisait pas de mails privé et si jamais mails étaient interceptés, alors le tribunal vérifiait juste si existence d'une chartre et si le salarié la violait ou pas. Depuis 2001, un salarié a droit à vie privée dans et hors de l'entreprise. Si l'employeur voit mails alors violation de conversation privée.
Tout courrier qui n'est pas estampillé « privé » est jugé professionnel. Mettre en objet « personnel » sinon l'employeur a le droit d'y accéder.
Le but est aussi d'éviter que le salarié transfère infos en dehors de l'entreprise.
Employeur a droit d'accès à privé sous 3 conditions :
-prévenir le salarié et qu'il peut être présent. Il est convoqué.

-si appel à un huissier, envoi d'une demande.

Pour installation d'un GPS dans voiture de fonction, le salarié doit également être prévenu.

3) Pour créer sa société, si civil, passer par le tribunal de commerce. Préciser les mentions légales c'est-à-dire, infos sur document qui précise l'auteur et l'hébergeur du site. C'est différent des conditions générales d'utilisation et des conditions générales de vente.

4) Spam= fichiers électronique non sollicité.

Définitions :

CIL= Correspondant informatique et liberté ; en charge des liens entre la société et la CNIL.

Hébergeur= espace de stockage de données sur internet (ex : E-bay).