1. Réponse 3 : droit d’accès, droit d’être informé, droit de rectification et droit d’opposition.
2. Vrai.
3. En matière de collecte : déclaration préalable à la CNIL, consentement de la personne concernée, finalité, limite dans le temps, explication des conséquences en cas de refus, garantie et sécurité des données collectées.

Intro :

-Définir le droit à l’information et la vie privée

Le droit à l’information est une liberté fondamentale. L’obligation d’information a été récemment consacrée par le code civil. Auparavant, ça n’était qu’une simple construction jurisprudentielle. Sur la question de la vie privée, on a une construction historique issue de nombreuses réflexions tant sociologiques que juridiques. La question de la vie privée s’est posée et se voit de plus en plus développée avec l’essor d’internet. L’employeur est soumis à ces questions de manière récurrente. L’équilibre entre ces deux droits est pour lui particulièrement complexe à appréhender.

Plan :

1. **Une information nécessaire de l’employeur garantissant le respect de la vie privée de l’employé**
2. **Les obligations de l’employeur tout au long du contrat de travail**

En matière de recrutement, l’employeur est dans l’obligation d’indiquer qu’il va collecter des informations sur le candidat, et surtout l’informer que son refus de répondre peut avoir des conséquences. En théorie, l’employeur ne peut pas collecter des données auprès d’un précédent employeur sans le consentement du salarié.

Le salarié dispose d’un droit de respect à la vie privée en vertu de l’article 9 du Code Civil, de l’article 8 de la convention Européenne des droits de l’homme, de l’article 1 de la loi informatique et libertés de 1978, et de l’arrêt Nikon du 2 octobre 2001.

1. **Les sanctions en cas de non-respect de ces obligations**

L’article 126-15 du Code Pénal dispose d’une sanction de 5 ans d’emprisonnement et 300 000€ d’amende en cas de non-respect de ces obligations. De plus, d’un point de vue civil, la responsabilité contractuelle ou délictuelle de l’employeur peut être engagée (cf. arrêt du 7 juin 2006).

1. **Un contrôle nécessaire à la pérennité de l’entreprise**
2. **Dispositifs de sécurité**
3. **Un contrôle actif à travers l’administrateur réseau**