

Conseils

Exemple sujet d'examen - session 2015 - Cas Ecogym

Vous trouverez dans ce document :

- des conseils pour aborder l'épreuve et organiser votre travail,
- un exemple de sujet d'examen illustré par des commentaires et des propositions de réponse afin de vous montrer comment vous devez appliquer les différentes méthodologies, mobiliser les éléments de cours, exploiter les documents et rédiger vos réponses.

Vous retrouverez les éléments de cours utilisés ici dans les manuels Foucher, collection les nouveaux A4.

Il s'agit de conseils et d'information à titre indicatif !

- Etape 1 : Il est conseillé de commencer par noter au brouillon les 2 méthodologies à appliquer :
 - **analyse d'une situation juridique (syllogisme)**
 - **ou note structurée.**
- Etape 2 : Vous devez ensuite **lire attentivement l'ensemble du sujet** et **analyser rigoureusement les questions** des différents dossiers. Cette première lecture doit vous permettre :
 - d'éviter les incompréhensions et les confusions entre les questions ;
 - de **déterminer les parties ou chapitres** du programme concernés ;
 - de **repérer et de mobiliser les définitions des notions** essentielles ;
 - d'**identifier les règles juridiques** à utiliser ;
 - de **déterminer la méthodologie appropriée pour chaque question**

Vous devez **annoter le sujet** et **prendre des notes au brouillon** afin de ne pas oublier vos idées lors de la rédaction.

Vous pouvez noter vos idées dans un **tableau**.

| Questions | Parties/ chapitres du programme | Notions & définitions | Règles juridiques | Méthodologie | Documents |
|-----------|---------------------------------------|--------------------------|-------------------|--------------|-----------|
| 1 | | | | | |
| 2 | | | | | |
| 3 | | | | | |
| 4 | | | | | |
| | | | | | |

Pour cette 2^{ème} étape, vous n'avez pas encore besoin de lire les documents proposés.

- Etape 3 : La lecture des documents doit vous permettre de compléter le tableau ci-dessus.

- Etape 4 : Rédaction et relecture.
 - Il faut **éviter la paraphrase et respecter les règles de citation**. Vous pouvez citer les documents, mais vous devez commenter, expliquer les points essentiels.
 - Vous devez **soigner l'écriture et l'expression écrite**, qui font partie de l'évaluation.
 - Il est essentiel de **mobiliser les notions juridiques à bon escient** et d'**appliquer la méthodologie** adaptée.
 - **Vos raisonnements doivent être analytiques** (causes, conséquences, enjeux..) et non descriptifs.

PARTIE JURIDIQUE

La société ECOGYM SAS est créée en 2004 par Laure LENOIR et son conjoint, tous deux anciens professeurs des écoles.

La société ECOGYM SAS propose du matériel éducatif et pédagogique spécialement conçu pour l'éveil et la motricité des jeunes enfants (jeux d'encastrement, nattes, tapis, éléments de motricité en mousse, trottinettes, cordes à sauter...). Par ailleurs, la société développe un marché de niche destiné aux enfants atteints d'un handicap moteur.

Ces produits, dont la qualité est reconnue par l'ensemble des professionnels, sont fabriqués en France. Une attention particulière est portée à leur aspect visuel et leur ergonomie. Ces produits sont destinés aux particuliers mais aussi aux professionnels de la petite enfance (orthophonistes, nourrices, psychomotriciens...).

La société souhaite développer sa clientèle, notamment par le biais du marché des crèches (crèches communales ou associatives).

Laure LENOIR, présidente de la SAS ECOGYM, contacte le cabinet de conseil juridique dans lequel vous êtes assistant(e). Monsieur THIBAUT, votre responsable hiérarchique, vous confie les trois dossiers concernant la société ECOGYM.

Vous traiterez ces trois dossiers à partir des annexes et de vos connaissances.

ANNEXES

Annexe 1 : Extrait du contrat de travail de Pierre ROUSSEAU

Annexe 2 : Cour de cassation, Chambre sociale, 15 novembre 2006

Annexe 3 : Article 2 Loi Informatique et Liberté – 6 janvier 1978

Annexe 4 : Extraits du formulaire de déclaration à la CNIL (Commission Nationale Informatique et Libertés)

Annexe 5 : La résiliation unilatérale des marchés publics par l'administration

Dossier 1 : Entraînement à l'analyse d'une situation juridique (syllogisme)

Notion, à définir, qui doit vous permettre de déterminer le statut de M. Rousseau.

Dossier 1 : La validité d'une clause du contrat de travail

La société ECOGYM a recruté un commercial, Pierre ROUSSEAU, en 2005 afin de développer l'activité. A l'époque, Laure LENOIR a inséré dans le contrat de travail une clause afin d'éviter que le salarié exerce une activité concurrentielle préjudiciable à l'entreprise à la fin de leur relation contractuelle. Sachant que le droit évolue rapidement dans ce domaine, elle se demande si cette clause est toujours valable.

1. Apprécier la validité de la clause figurant dans le contrat de travail de Pierre ROUSSEAU.

Ceci doit vous permettre de trouver le nom de la clause concernée (partie de la définition).

Vous devez bien analyser et comprendre la consigne. Il est demandé ici de vérifier si les conditions de validité de la clause sont respectées.

En plus de vos connaissances, vous devez vous appuyer sur les annexes 1 et 2 (Extrait du contrat de travail de P. Rousseau et arrêt de Cour de cassation = jurisprudence).

Tableau

Vous n'avez pas nécessairement besoin de tout noter au brouillon. Le tableau ci-dessous développe les idées afin de mieux comprendre la démarche. Vous devez ici repérer comment exploiter les éléments du tableau pour rédiger votre réponse.

| | Parties/chapitres du programme | Notions & définitions | Règles juridiques | Méthodologie | Documents |
|---|--|--|---|--|--|
| 1 | <p>L'individu au travail</p> <p>1ère année</p> <p>chap 2: les régimes juridiques de l'activité professionnelle</p> <p>chap 3 : les conséquences du choix d'un statut juridique</p> | <p>Statut de salarié.</p> <p>Contrat de travail : convention par laquelle 1 personne, le salarié, s'engage auprès d'1 autre personne, l'employeur, à fournir une prestation de travail dans 1 situation de subordination juridique moyennant une rémunération, le salaire.</p> <p>Il s'agit ici de la clause de non-concurrence : elle est insérée dans le contrat de travail et interdit au salarié d'exercer une activité concurrente à celle de son employeur, <u>pour son propre compte ou pour un tiers une fois que le contrat de travail avec celui-ci est rompu</u> (à ne pas confondre avec la clause confidentialité que l'on retrouve dans la plupart des contrats).</p> | <p>→ Le critère déterminant, qui distingue le salarié du travailleur indépendant, est le lien de subordination permettant à l'employeur de donner des ordres et directives, de contrôler le travail et de sanctionner.</p> <p>→ L'employeur peut insérer des clauses particulières dans le contrat de travail et doit respecter 4 conditions de validité, qui sont cumulatives : Elle doit :</p> <p>a. être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ; b. être limitée dans le temps et dans l'espace ; c. tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié ; d. comporter une contrepartie financière au profit du salarié.</p> <p>S'il l'une de ces conditions ne figure pas dans le contrat de travail ou qu'elle n'est pas conforme, la clause est considérée comme non valide.</p> | <p>analyse d'une situation juridique</p> <p>(syllogisme)</p> | <p>Annexe 1 : Extraits du contrat de travail de P. Rousseau</p> <p>On constate que la définition de la clause de non-concurrence est bien incluse dans le contrat. Il faut relever les conditions, qu'il faudra ensuite confronter aux règles juridiques énoncées : a, b, c, d.</p> <p>Annexe 2 : Décision de la Cour de Cassation, 2006.</p> <p>Il faut comprendre et analyser la décision de la Cour de cassation dans un cas similaire à celui qui est proposé dans le dossier : Le montant de l'indemnité compensatrice de la clause de non -concurrence a été jugé comme étant insuffisant. Ainsi, en l'absence de contrepartie, la clause de non-concurrence n'est pas valable. Cette décision permet de préciser les règles juridiques et d'argumenter la réponse (application au cas).</p> |

Annexe 1 : Il s'agit de relever ici les conditions dans la clause de non-concurrence de P. Rousseau afin de vérifier si elles sont bien incluses, respectées et si la clause est valable.

Annexe 1 : Extrait du contrat de travail de Pierre ROUSSEAU

Article 7 :

« En cas de résiliation du présent contrat pour quelque cause que ce soit, il vous est interdit, pendant une durée de deux ans, à partir de la cessation de votre contrat, de créer ou d'acquérir une entreprise concurrente, de vous intéresser directement ou indirectement à une telle entreprise, de lui apporter votre travail ou votre concours pour les produits et accessoires se rapportant à l'activité de la société ECOGYM. L'application de cette clause se limite à la région Centre. L'interdiction est justifiée par la nécessité de protéger les intérêts de la société ECOGYM et notamment son savoir-faire et son portefeuille client. En contrepartie de cette interdiction, vous percevrez une indemnité compensatrice d'un montant global égal à 100 euros »

Le montant de l'indemnité compensatrice est de toute évidence insuffisante (elle se calcule généralement en mois de salaire).

Annexe 2 : Cour de cassation, Chambre sociale, du 15 novembre 2006

Attendu que M. X..., engagé le 2 juillet 1989 par la société Monier, aux droits de laquelle vient la société Comasud, employé en dernier lieu comme agent technico-commercial, a démissionné le 30 novembre 2002 ; que son contrat de travail contenait une clause de non-concurrence, lui interdisant d'exercer directement ou indirectement une activité susceptible de concurrencer la société, pendant deux ans, et dans le département ainsi que dans trois départements limitrophes et prévoyant la perception d'une indemnité spéciale à la fin de la durée de non concurrence, "égale à un dixième du salaire brut perçu au mois de janvier de la dernière année d'activité au sein de la société, durant le nombre de mois composant la période de non-concurrence" ; que contestant la validité de cette clause, il a saisi la juridiction prud'homale ; que la cour d'appel a fait droit à sa demande en décidant que la contrepartie financière prévue au contrat qui ne s'élevait qu'à l'équivalent de 2,4 mois de salaire pour une durée d'exécution de la clause de non-concurrence de 24 mois était dérisoire, eu égard aux importantes restrictions auxquelles était soumis le salarié, disproportionnées par rapport à l'indemnité mensuelle qui devait en être la contrepartie ; [...]

Attendu que la société Comasud fait grief à l'arrêt attaqué (Grenoble, 28 juin 2004), d'avoir déclaré illicite la clause de non-concurrence et de l'avoir condamnée à verser au salarié diverses sommes [...]

Mais attendu qu'une contrepartie financière dérisoire à la clause de non-concurrence contenue dans un contrat de travail équivaut à une absence de contrepartie ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ; [...]

Source : <http://www.legifrance.fr>

Annexe 2 : La décision de la Cour de Cassation permet de préciser une règle juridique, ici la condition de validité de la clause de non-concurrence qui concerne le **montant de l'indemnité compensatrice**.

↳ Vous devez exploiter cette décision pour préciser la règle juridique et la confronter aux éléments dont vous disposez dans l'annexe 1.

Vous pouvez vous appuyer sur l'**analyse d'une décision de justice** (jurisprudence) afin de comprendre la décision rendue par la Cour de cassation. **Voir méthodologie de l'analyse d'arrêt.**

Ici :

- **1er degré** : M. X a démissionné de l'entreprise Comasud et a saisi le **conseil des Prud'hommes** afin de contester la validité de la clause de non-concurrence. La demande de M. X a été rejetée.
- **2nd degré** :
 - M. X a fait appel. La **Cour d'appel** a donné raison à celui-ci. En effet, la clause de non-concurrence prévoyait une indemnité compensatrice égale à 1/10ème du salaire brut perçu au mois de janvier de la dernière année d'activité au sein de l'entreprise, durant le nombre de mois composant la période de non-concurrence; ici 2 ans. La Cour d'appel a considéré, en 2004, qu'une indemnité de 2,4 mois de salaire pour une durée de la clause de 24 mois était insuffisante étant donné que la clause limite la liberté de travail ("importantes restrictions") et le montant de l'indemnité mensuelle.
 - L'entreprise a formé un pourvoi auprès de la **Cour de cassation** : La Cour de cassation a rejeté, en 2006, le pourvoi considérant également que le faible montant de l'indemnité compensatrice équivaut à une absence de contrepartie.

Réponse rédigée

Rappel des faits : *(vous devez présenter les faits pertinents par rapport à la question et qualifier la situation juridique).*

P. Rousseau, salarié de l'entreprise Ecogym, a été recruté en qualité de commercial en 2005 au sein de l'entreprise Ecogym. L'employeur a inséré une clause de non-concurrence dans son contrat de travail (article 7) pour l'empêcher de concurrencer l'entreprise suite à une rupture du contrat, et s'interroge sur la validité de celle-ci.

Problème de droit : *(il s'agit d'une phrase interrogative à caractère général).*

Dans quelle mesure est-il possible de restreindre la liberté de travail afin d'empêcher un salarié de concurrencer une entreprise à l'issue de son contrat de travail ?

ou

Quelles sont les conditions de validité d'une clause de non-concurrence ?

Rappel des règles : *(Mobilisation des règles juridiques appropriées (articles de loi, directives européennes, éléments de jurisprudence – arrêt de cour d'appel ou de cour de cassation...)).*

Un salarié est lié à son employeur par un **contrat de travail**, c'est-à-dire convention par laquelle une personne, le salarié, s'engage auprès d'un autre personne, l'employeur, à fournir une prestation de travail dans une situation de subordination juridique moyennant une rémunération, le salaire. Le contrat de travail définit, entre autres, la rémunération, la qualification, le lieu et la durée de travail du salarié.

L'employeur peut également insérer des **clauses spécifiques** afin de favoriser l'adaptation de l'entreprise à l'évolution du contexte économique, telle que la **clause de non-concurrence**. Il s'agit d'une clause par laquelle le

salarié s'engage, à l'issue de son contrat, à ne pas concurrencer, directement ou indirectement, l'entreprise qui l'employait.

Pour être valable, la clause de non-concurrence doit respecter des **clauses cumulatives** :

- * être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- * être limitée dans le temps et l'espace ;
- * tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié (c'est-à-dire ne pas le priver de la possibilité de retrouver un emploi conforme à son expérience professionnelle) ;
- * prévoir le versement au salarié par l'employeur d'une contrepartie financière.

La Chambre sociale de la Cour de cassation, a précisé, dans son arrêt du 15 novembre 2006, qu'un montant trop faible de l'indemnité compensatrice équivalait à une absence de contrepartie pour le salarié, étant donné les restrictions apportées au **principe de la liberté de travail** par la clause de non-concurrence.

Application au cas / solution argumentée : *(apporter une solution juridique argumentée par rapport au cas proposé en mobilisant les règles appropriées, veiller à terminer par une phrase de conclusion répondant explicitement à la question posée).*

La clause de non-concurrence de P. Rousseau figure à l'article 7 de son contrat de travail et rappelle les conditions de validité. Il s'agit donc de **vérifier si ces dernières sont bien incluses et respectent les règles juridiques en vigueur**.

* Ainsi, la clause précise bien qu'elle est nécessaire à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, en particulier en ce qui concerne le savoir-faire et le portefeuille client d'Ecogym, qui propose du matériel éducatif et pédagogique pour les particuliers et professionnels afin de développer l'éveil et la motricité des jeunes enfants.

* La limitation dans le temps et l'espace est respectée : en effet, la durée d'application de la clause est de 2 ans à partir de la fin du contrat et la zone géographique d'application est restreinte à la région Centre.

* La clause tient également compte des spécificités de l'emploi de M. Rousseau, qui occupe un poste de commercial, ce qui peut justifier l'insertion de la clause de non-concurrence dans son contrat.

* Enfin, l'article 7 précise le montant de l'indemnité compensatrice qui est de 100 euros.

D'après l'arrêt de la Cour de Cassation du 15 novembre 2006, le montant de l'indemnité compensatrice doit être suffisant pour justifier les restrictions apportées par la clause de non-concurrence à la liberté de travail.

On peut donc considérer que, bien que les trois premières conditions de validité de la clause de non-concurrence de P. Rousseau soient correctes, **la dernière condition n'est pas respectée en raison du trop faible montant de l'indemnité par rapport aux restrictions imposées** (limitation de la liberté professionnelle pendant 2 ans). **La clause de non-concurrence n'est donc pas valable, puisque les conditions sont cumulatives.**

Ce dossier porte sur le chapitre intitulé "Les TIC et la protection des données à caractère personnel".

Dossier 2 : La protection des données à caractère personnel

Dans un contexte de plus en plus concurrentiel, Laure LENOIR aimerait constituer un fichier client. Elle estime que la maîtrise et l'utilisation de cet outil seront un véritable atout pour l'entreprise en instaurant une politique commerciale basée sur une meilleure connaissance du client. La collecte des données sera réalisée par le biais du site Internet qui est de plus en plus visité et utilisé par les clients pour des commandes. Elle a téléchargé le formulaire de déclaration de la CNIL et souhaite connaître le cadre juridique de la collecte de données.

Vous devez relever ici la référence à la CNIL, car c'est une institution incontournable pour le sujet.

2. Dans une note structurée vous présentez à Laure LENOIR la protection des droits des clients en matière de protection des données personnelles ainsi que les principales obligations du responsable du traitement de ces données.

La consigne vous donne des précisions sur ce qui est attendu et propose un plan, une structuration que vous pouvez adopter.

En plus de vos connaissances, vous devez vous appuyer sur les annexes 3 et (article 2, Loi informatique et Liberté de 1978, Extraits du formulaire de déclaration à la CNIL).

Tableau

Vous n'avez pas nécessairement besoin de tout noter au brouillon. Le tableau ci-dessous développe les idées afin de mieux comprendre la démarche. Vous devez ici repérer comment exploiter les éléments du tableau pour rédiger votre réponse.

| | Parties/chapitres du programme | Notions & définitions | Règles juridiques | Méthodologie | Documents |
|---|---|--|--|-------------------------------|---|
| 1 | <p>L'immatériel dans les relations économiques.</p> <p>chap 4 : les TIC et la protection des données à caractère personnel</p> | <p>Données à caractère personnel : « Toute information relative à une personne physique identifiée ou qui peut être identifiée, directement ou indirectement, par référence à un numéro d'identification ou à un ou plusieurs éléments qui lui sont propres. » (article 2, Loi informatique et Liberté de 1978). ex : nom, adresse, IP, signature électronique, données bancaires, numéro de téléphone...</p> <p>CNIL : Commission Nationale Informatique et Liberté. Il s'agit d'une autorité administrative chargé de réguler l'utilisation des données personnelles et veiller au respect des libertés individuelles, notamment en ce qui concerne leur exploitation commerciale.</p> | <p>Afin de protéger les libertés individuelles et la vie privée des individus face au développement des NTIC, la loi informatique et Liberté de 1978 et, plus récemment, la transposition de la directive européenne de 1995 en 2004 ont permis d'encadrer la collecte et l'exploitation des données à caractère personnel :</p> <p>→ Droits des personnes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Droit à l'information • Droit d'accès • Droit de rectification • Droit d'opposition <p>→ Obligations du responsable du traitement des données.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Information préalable (consentement exprès) • Sécurité et confidentialité des données • Collecte et traitement avec une finalité précise et de façon licite et loyale. • Déclaration préalable à la CNIL obligatoire <p>Si non-respect, la responsabilité civile et pénale peut être engagée.</p> <p>→ Missions de la CNIL (information, conseil, régulation, recensement des fichiers, contrôle et sanctions).</p> | <p>Note structurée</p> | <p>Annexe 3 : article 2, Loi informatique et Liberté de 1978 Cf. Définition des données à caractère personnel.</p> <p>Annexe 4 : Extraits du formulaire de déclaration à la CNIL. Il faut repérer ici les éléments de réponse :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mesure pour la sécurité et la confidentialité des données. • Finalité de la collecte et du traitement. • Droit à l'information • Droit d'accès |

Définition de la notion de données à caractère personnel que vous pouvez citer dans l'introduction de votre note. Vous devez veiller à citer des exemples de données à caractère personnel.



Annexe 3 : Article 2 Loi informatique et Liberté – 6 janvier 1978

Constitue une donnée à caractère personnel toute information relative à une personne physique identifiée ou qui peut être identifiée, directement ou indirectement, par référence à un numéro d'identification ou à un ou plusieurs éléments qui lui sont propres.

Annexe 4 : Extraits du formulaire de déclaration à la CNIL



Déclaration normale
(Article 23 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978
modifiée en 2004)

Vous retrouvez ici les dates des 2 lois traitant des données à caractère personnel.



* champs obligatoires

1. Déclarant

- Vous êtes un organisme (personne morale)
- Vous êtes une personne physique

3. Finalité du traitement *

Quelle est la finalité ou l'objectif de votre traitement (exemple : gestion du recrutement) ?

7. Sécurité/Confidentialité*

Veillez cocher les cases correspondant aux mesures de sécurité que vous prenez :

- L'accès physique au traitement est protégé (bâtiment ou local sécurisé)
- Un procédé d'authentification des utilisateurs est mis en œuvre (ex : mot de passe individuel, carte à puce, certificat, signature...)
- Une journalisation des connexions est effectuée
- Le traitement est réalisé sur un réseau interne dédié (non relié à internet)
- Si des données sont échangées en réseau, le canal de transport ou les données sont chiffrées



On retrouve ici un certain nombre de droits des personnes et d'obligations du responsable du fichier. Il faut les compléter, les mobiliser et les structurer dans le développement de la note.

9. Le droit d'accès des personnes fichées

Le droit d'accès est le droit reconnu à toute personne d'interroger le responsable d'un traitement pour savoir s'il détient des informations sur elle, et le cas échéant d'en obtenir communication.

Cf article 32 de la loi + modèles de mentions dans la notice

Comment informez-vous les personnes concernées par votre traitement de leur droit d'accès ?*

- Mentions légales sur le formulaire
- Affichage
- Mentions sur site internet
- Envoi d'un courrier personnalisé
- Autres mesures : précisez _____

Source : <http://www.cnil.fr>

(Introduction : Vous devez structurer les différentes parties de l'introduction en allant à la ligne.)

Les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) ont permis le développement de la collecte et de l'exploitation des données à caractère personnel, notamment à des fins commerciales.

Il s'agit de "toute information relative à une personne physique identifiée ou qui peut être identifiée, directement ou indirectement, par référence à un numéro d'identification ou à un ou plusieurs éléments qui lui sont propres" (article 2, Loi informatique et Liberté de 1978). En effet, les noms, prénoms, numéros de téléphone, données bancaires, adresses mail ou encore les adresses IP (*Internet Protocol*) constituent, par exemple, des données à caractère personnel.

En France, ce sont les lois informatique et Liberté de 1978 et de 2004 (transposition d'une directive européenne de 1995) qui ont défini les principes à respecter lors de la collecte, du traitement et de la conservation des données personnelles afin de protéger les libertés et la vie privée des individus.

La note suivante présente, tout d'abord, les droits reconnus aux individus, puis, les obligations pour le responsable du traitement des données. La dernière partie précisera le rôle de régulateur joué par la Commission National Informatique et Liberté.

(Développement : Il faut clairement distinguer l'introduction du développement, puis les différentes parties du développement en sautant une ligne à chaque fois.)

D'après la **loi Informatique et Liberté de 2004**, « l'informatique ne doit porter atteinte ni à l'identité humaine, ni aux droits de l'homme, ni à la vie privée, ni aux libertés individuelles au public ». Elle traite de la collecte, du traitement et de l'utilisation des données à caractère personnel, notamment dans un cadre commercial, et **a renforcé les droits des individus, les obligations des responsables du traitement des données et les pouvoirs du régulateur, la CNIL.**

Il existe 4 droits principaux des personnes en matière d'exploitation des données à caractère personnel. Tout d'abord, les personnes ont **droit à l'information**, c'est-à-dire qu'elles doivent être informées si elles sont fichées et dans quels fichiers elles sont recensées. Le **droit d'accès** s'applique également, ce qui signifie que les personnes ont de droit de demander au responsable du fichier quelles sont les informations détenues et la transmission des données. Ainsi, les personnes ont donc aussi **droit** de vérifier l'exactitude **de rectifier les données**, ainsi que de demander au responsable de prouver que les modifications ont été effectuées (envoi d'une copie). Enfin, il y a le **droit d'opposition**, c'est-à-dire que les personnes peuvent s'opposer, pour des motifs légitimes, à figurer dans un fichier, notamment dans des fichiers commerciaux, ou que les données soient communiquées à des tiers.

Les droits des personnes correspondent à un certain nombre d'obligations pour le responsable du traitement des données, que ce soit une personne physique ou morale. En effet, il a **l'obligation d'informer préalablement** les personnes avant collecter les données et doit obtenir leur consentement exprès (case à cocher). Les personnes doivent, par exemple, être informées de l'identité du responsable du traitement, du caractère obligatoire ou facultatif des réponses. Plus précisément, il faut que **l'objectif de la collecte soit précis** et que **l'exploitation des données soit cohérente** avec celui-ci. La collecte, comme le traitement, doit être réalisés de manière licite et loyale. Le responsable doit également veiller à assurer **la sécurité et la confidentialité** des données collectées et traitées (dommages, piratage...). Enfin, le responsable du traitement des données doit obligatoirement faire une **déclaration préalable à la CNIL** s'il existe des risques d'atteinte aux droits et libertés. Si ces obligations ne sont pas respectées, la responsabilité civile et pénale du responsable peut être engagée.

La CNIL est une Autorité Administrative, qui se charge de la régulation des données personnes collectées et traitées afin de veiller au respect des libertés individuelles. Elle a pour missions :

***d'informer et conseiller** les personnes sur leurs droits, car les personnes rencontrant des difficultés peuvent saisir la CNIL afin de faire respecter leurs droits (réclamations, pétitions, plaintes) ;

***de réguler et recenser les fichiers de données personnelles**. Ceci est réalisé grâce aux déclarations préalables obligatoires (Annexe 4).

* **de contrôler** en menant des enquêtes et **de sanctionner** (avertissements, injonctions, sanctions pécuniaires ou transmission à la justice).