

A large, stylized graphic of a fan of leaves or petals, dark teal in color, pointing downwards from the top of the page. The leaves are layered and have a sharp, pointed tip.

SVP

INFORMATION
DÉCISIONNELLE

FICHE PRATIQUE DES EXPERTS SVP

Quel impact du RGPD en matière de droit social ?

Questions – réponses des Experts

Fiche pratique des Experts SVP



Le thème de la fiche pratique

L'impact du RGPD en matière de droit social

À qui s'adresse ce livre blanc ?

DRH, RH, avocat, expert-comptable, juriste.

Pourquoi vous proposer ce contenu ?

Pour maîtriser les conséquences du RGPD sur les données RH et paie des salariés.

Quels sont les points abordés ?

La laïcité, l'encadrement et la proportionnalité d'un traitement de données RH ; les droits des salariés ; le DPO ; le transfert des données et les sanctions.

Comment SVP peut vous être utile ?

SVP possède un pôle d'experts spécialisés pouvant vous accompagner dans la gestion de ces problématiques.



S O M M A I R E

- 1) Faut-il recueillir le consentement du salarié lors de la mise en place par l'employeur d'un traitement de données personnelles ? 3
- 2) Dans le cadre de ses obligations découlant du RGPD, l'employeur doit-il proposer la signature d'un avenant au contrat de travail de ses salariés ? . 3
- 3) L'employeur doit-il faire mention du RGPD dans le règlement intérieur ou dans la charte informatique ? 3
- 4) Quelles sont les caractéristiques obligatoires du traitement de données personnelles des salariés ? 3
- 5) L'employeur peut-il traiter les données sensibles de ses salariés ? 4
- 6) Les données personnelles du salarié traitées par l'employeur doivent-elles avoir une durée de conservation ? 4
- 7) L'employeur doit-il tenir un registre des activités de traitement ? 4
- 8) L'employeur doit-il effectuer une étude d'impact ? 5
- 9) Lors de la mise en place d'un traitement, l'employeur a-t-il l'obligation d'informer les salariés ? 5
- 10) L'employeur a-t-il l'obligation de désigner un délégué à la protection des données ? 6
- 11) Le délégué à la protection des données dispose-t-il d'une protection particulière ? 6
- 12) Quels sont les droits du salarié ? 6
- 13) Un salarié peut-il faire jouer son droit à la portabilité vis à vis de l'employeur ? 7
- 14) Le CSE a-t-il vocation à être responsable du traitement ? 7
- 15) Quels sont les risques de l'employeur en cas de violation du RGPD ? . 7

1) Faut-il recueillir le consentement du salarié lors de la mise en place par l'employeur d'un traitement de données personnelles ?

Le recueil du consentement est seulement un des cas de licéité en matière de traitement de données personnelles. L'article 6 du RGPD liste ces différents cas de licéités. Ainsi, le traitement sera notamment licite si le traitement est nécessaire au respect d'une obligation légale à laquelle l'employeur est soumis (ex. : obligation d'édicter un bulletin de paie) ou si le traitement est nécessaire aux fins des intérêts légitimes poursuivis par l'employeur (ex. : formation, sécurité, décompte du temps de travail etc.) ou si le traitement est nécessaire à l'exécution du contrat de travail. Dès lors, au sein de la relation de travail, le traitement de données personnelles sera rarement fondé sur le consentement du salarié.

2) Dans le cadre de ses obligations découlant du RGPD, l'employeur doit-il proposer la signature d'un avenant au contrat de travail de ses salariés ?

Le RGPD n'impose pas à l'employeur d'adapter les contrats de travail de ses salariés à la nouvelle réglementation sur les données personnelles. L'information obligatoire des salariés au moment de la collecte des données personnelles n'a pas à faire l'objet d'une forme particulière (articles 12 et 13 du RGPD).

3) L'employeur doit-il faire mention du RGPD dans le règlement intérieur ou dans la charte informatique ?

De la même façon, aucune obligation de faire référence au RGPD dans le règlement intérieur ou dans la charte informatique n'est prévue. Bien entendu, si ces textes abordent la problématique des données personnelles, il conviendra d'adapter ces dispositions aux nouvelles exigences du RGPD.

4) Quelles sont les caractéristiques obligatoires du traitement de données personnelles des salariés ?

En matière d'encadrement du traitement, le RGPD ne bouleverse pas l'état du droit actuel. Le traitement de données personnelles des salariés doit avoir une finalité déterminée, explicite et légitime (article 5 du RGPD). Les données collectées doivent être adéquates, pertinentes et limitées par rapport à la finalité du traitement et elles doivent être tenues à jour (articles 5 et 25 du RGPD).

5) L'employeur peut-il traiter les données sensibles de ses salariés ?

En principe, l'employeur a l'interdiction de traiter les données personnelles sensibles des salariés (race, ethnie, opinions politiques, convictions religieuses ou philosophiques, l'appartenance syndicale, santé, vie sexuelle, orientation sexuelle, données génétiques, données biométriques). Par exception, un traitement de données sensible sera notamment possible si le salarié a donné son consentement, si le traitement nécessaire aux fins de l'exécution des obligations et de l'exercice des droits propres au responsable du traitement ou au salarié en matière de droit du travail, de la sécurité sociale et de la protection sociale ou si le traitement est nécessaire à la constatation, à l'exercice ou à la défense d'un droit en justice (article 9 du RGPD).

6) Les données personnelles du salarié traitées par l'employeur doivent-elles avoir une durée de conservation ?

Les données personnelles des salariés ne peuvent être conservées par l'employeur, sous une forme permettant l'identification, que pendant la durée nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées (article 5 du RGPD). Le RGPD ne prévoit pas les durées de conservation en fonction du type de donnée collectée. Il faut s'en remettre sur ce terrain aux recommandations de la CNIL.

7) L'employeur doit-il tenir un registre des activités de traitement ?

En principe, le registre des activités de traitement n'est pas obligatoire pour les structures de moins de 250 employés. Ce principe n'est pas applicable si le traitement est susceptible de comporter un risque pour les droits et des libertés des personnes concernées, s'il n'est pas occasionnel ou s'il porte sur des données sensibles ou sur des données à caractère personnel relatives à des condamnations pénales et à des infractions (article 30 du RGPD). Malheureusement, le RGPD ne définit pas cette notion de non occasionnel. On peut penser, en matière de droit du travail, que les données personnelles RH et paie ne sont jamais traitées occasionnellement car elles ont vocation à être traitées au moins une fois par mois notamment pour l'établissement de la paie. Par conséquent, les traitements de données paie ou RH ont vocation à impérativement figurer au sein du registre des activités de traitement que l'entreprise ait plus ou moins de 250 salariés.

8) L'employeur doit-il effectuer une étude d'impact ?

L'employeur a l'obligation d'effectuer une étude d'impact face à un traitement susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes physiques, c'est-à-dire notamment en présence d'une évaluation systématique et approfondie d'aspects personnels concernant des personnes physiques qui est fondée sur un traitement automatisé, y compris le profilage, et sur la base de laquelle sont prises des décisions produisant des effets juridiques à l'égard d'une personne physique ou l'affectant de manière significative ou d'un traitement à grande échelle de données sensibles ou de données à caractère personnel relatives à des condamnations pénales et à des infractions ou d'une surveillance systématique à grande échelle d'une zone accessible au public (article 35 du RGPD). Concernant les traitements de données paie et RH, il sera donc rare que l'employeur ait l'obligation d'effectuer une étude d'impact car il n'est pas fréquent que les salariés fassent l'objet d'une évaluation systématique, automatique et approfondie d'aspects personnels les concernant ou que des données sensibles soient traitées à grande échelle dans le cadre de la relation employeur-salarié.

9) Lors de la mise en place d'un traitement, l'employeur a-t-il l'obligation d'informer les salariés ?

Au moment de la collecte des données, l'employeur doit fournir aux salariés concernés les informations suivantes (article 13 du RGPD) :

- identité et les coordonnées du responsable du traitement et du délégué à la protection des données ; finalités du traitement et base juridique du traitement ;
- éventuellement, les intérêts légitimes poursuivis par le responsable du traitement ou par un tiers ;
- destinataires ou les catégories de destinataires des données à caractère personnel s'ils existent ; transfert vers pays tiers ;
- durée de conservation ;
- droits du salarié ;
- existence d'une prise de décision automatisée ;
- conséquences du refus du salarié.

10) L'employeur a-t-il l'obligation de désigner un délégué à la protection des données ?

La désignation d'un délégué à la protection des données est obligatoire si les activités de base du responsable du traitement consistent en des opérations de traitement qui exigent un suivi régulier et systématique à grande échelle du comportement des salariés ou si les activités de base du responsable du traitement consistent en un traitement à grande échelle de données sensibles (article 37 du RGPD). Dans le cadre de la relation de travail, il est rare que les traitements de données RH et paie entraînent un suivi régulier et systématique à grande échelle du comportement des salarié ou constituent des traitements à grande échelle de données sensibles. En conséquence, les traitements RH et paie ne donneront pas souvent lieu à désignation d'un délégué à la protection des données.

11) Le délégué à la protection des données dispose-t-il d'une protection particulière ?

Lorsqu'il est désigné en interne parmi les salariés, le délégué à la protection des données n'est pas assimilé à un salarié protégé au sens du droit du travail (L. 2411-1 du code du travail). De ce fait, il ne bénéficie ni de protection contre le licenciement, ni de crédit d'heures. Toutefois, le délégué à la protection des données ne reçoit aucune instruction dans le cadre de ses missions et ne peut être relevé de ses fonctions ou pénalisé par le responsable du traitement (article 38 du RGPD).

12) Quels sont les droits du salarié ?

Les salariés ont droit d'accéder au contenu et aux modalités de traitement des données personnelles conservées par l'employeur (article 15 du RGPD). Ils peuvent demander à l'employeur de rectifier les données inexactes (article 16 du RGPD) et de demander l'effacement des données plus nécessaires ou contenues dans un traitement illicite sauf si le traitement de ces dernières est prévu pour respecter une obligation légale ou utile à la constatation, à l'exercice ou à la défense de droits en justice (article 17 du RGPD). Les salariés peuvent demander à ce que les données personnelles ne soient plus traitées par l'employeur (limitation du traitement) en cas de contestation de l'exactitude des données, de traitement illicite ou si les données ne sont plus nécessaires à l'employeur mais nécessaires au salarié pour la constatation, l'exercice ou la défense de droits en justice (article 18 du RGPD). Ils ont aussi le droit de s'opposer à un traitement nécessaire aux fins des intérêts légitimes poursuivis par l'employeur. Dans ce cas, l'employeur ne peut plus traiter les données sauf s'il démontre l'existence de motifs légitimes et impérieux pour le traitement qui prévalent sur les intérêts et les droits et libertés du salarié, ou pour la constatation, l'exercice ou la défense de droits en justice (article 21 du RGPD).

13) Un salarié peut-il faire jouer son droit à la portabilité vis à vis de l'employeur ?

Le droit à la portabilité des données personnelles permet d'obtenir les données dans un format électronique couramment utilisé et facilement lisible afin de les transférer ou d'obtenir du responsable du traitement le transfert des données à un autre responsable du traitement (article 20 du RGPD). Ce droit est réservé aux traitements automatisés fondés sur le consentement ou sur la nécessité d'exécuter le contrat de travail. Au sein de la relation de travail, il n'aura pas vocation à jouer fréquemment car, la plupart du temps, les traitements de données RH et paie sont fondés sur la nécessité pour l'employeur de remplir une obligation légale ou sur des intérêts légitimes poursuivis par l'employeur.

14) Le CSE a-t-il vocation à être responsable du traitement ?

Le responsable du traitement est la personne physique ou morale qui détermine les finalités et les moyens du traitement de données personnelles (article 4 du RGPD). En matière de fonctionnement ou de gestion des activités sociales et culturelles, le comité d'entreprise (ou le CSE) pourra être amené à recueillir des données personnelles (nom, prénom, parfois noms des conjoints, téléphone, adresse etc..) et donc à être responsable du traitement.

15) Quels sont les risques de l'employeur en cas de violation du RGPD ?

En cas de violation du RGPD, le salarié qui a subi un préjudice peut tenter une action envers son employeur pour obtenir des dommages et intérêts (article 82 du RGPD). L'employeur risque aussi une amende administrative de la CNIL allant, en fonction de la gravité de la violation, de 10 000 000 euros ou jusqu'à 2 % du chiffre d'affaires annuel mondial total de l'exercice précédent à 20 000 000 EUR ou jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial total de l'exercice précédent (article 83 du RGPD). Des sanctions pénales allant de 1500 euros d'amende à 5 ans emprisonnement et 300 000 euros d'amende sont aussi prévues (articles 226-16 à /-24 et R. 625-10 à /-13 du code pénal).

Comment SVP peut vous être utile ?

Née en 1935, SVP fournit de l'information opérationnelle aux décideurs, en entreprise et collectivité, pour les aider au quotidien dans leur pratique professionnelle. Elle leur apporte pour cela les réponses immédiates dont ils ont besoin pour gérer et développer leurs activités.

La société accompagne à ce jour 7 000 clients et 30 000 décideurs grâce à 200 experts organisés par domaine de compétences : ressources humaines, fiscalité, vie des affaires, communication/marketing, finance, sourcing...

Grâce à leurs compétences multiples et aux outils documentaires sans équivalent mis à leur disposition, ces experts répondent ainsi en toute confidentialité – et principalement par téléphone - à près de 2 000 questions posées quotidiennement.



SVP
INFORMATION
DÉCISIONNELLE

TÉL. **01 47 87 11 11**
WEB **www.svp.com**