



la fédération
des entreprises
d'insertion

NOTE JURIDIQUE

L'UTILISATION DES DONNEES PERSONNELLES EN ENTREPRISE

Le « RGPD », ça a changé quoi ?



On est en **association**, on est aussi concernés ?

A quelles conditions peut-on communiquer certaines **données** à l'Administration qui me les réclame ?

Les données **archivées** sur celles et ceux qui ont quitté l'entreprise ou qui veulent nous rejoindre, j'en fais quoi ?



EI/ETTI

En **mai dernier**, le RGPD est entré en vigueur et les règles concernant la protection des données personnelles ont été légèrement retouchées. On fait le point : **suivez le guide !**



LES TEXTES APPLICABLES



REGLEMENT UE 206/679 DU 27 AVRIL 2016 (Règlement « RGPD »)

Renforce les règles relatives à la protection des personnes physiques et à la circulation des données.

Source : Union européenne.

Entrée en vigueur : 25 mai 2018.



LOI N° 78-17 DU 6 JANVIER 1978 (Loi Informatiques & libertés)

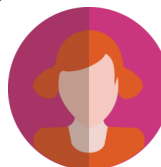
Met en application le Règlement

Source : droit français.

Entrée en vigueur (nouvelles dispositions) : 25 mai 2018, sauf exceptions.



DECRET N° 2018-687 DU 1^{ER} AOUT 2018 (Nouveau décret d'application)



... Mais... Je croyais que la Loi de 1978 avait été abrogée par le RGPD...

NON !

Le Règlement pose bien le nouveau cadre juridique, mais la Loi de 1978 (qui est le droit français en la matière) n'a pas disparu pour autant, elle reste applicable et lui apporte des compléments...



En fait, le contenu de la Loi de 1978 a été modifié en juin 2018 pour tenir compte du fameux Règlement. Mais formellement, c'est bien la « Loi de 1978 » (ainsi que le Règlement) que vous allez devoir faire appliquer.

Réalisé avec le soutien financier de



ADIEU LA DECLARATION
PRELABLE A LA CNIL !
BONJOUR L'AUTOCONTRÔLE !

3 LE RGPD en NOUVEAUTES

Hier, le traitement de données personnelles devait être préalablement déclaré à la CNIL (selon 4 procédures distinctes).



L'AUTOCONTRÔLE OU LE CHOIX DE RESPONSABILISER LES ENTREPRISES

Changement radical de philosophie avec le RGPD : désormais, les entreprises n'ont plus à procéder à ces déclarations ; la CNIL n'intervient plus qu'*a posteriori*, des agents étant habilités pour contrôler les pratiques dans les locaux des entreprises.

Moins de contrainte, davantage de liberté, mais aussi plus de responsabilité et de risques pour l'entreprise qui est garante des conditions de collecte, de traitement et de protection des données personnelles de ses salarié.e.s ou de ses partenaires.

GARE AUX SANCTIONS !

Le revers de la fin des déclarations préalables est en effet une **panoplie de sanctions plus complètes et, aussi, plus sévères.**

La plus marquante est le dé plafonnement du montant des amendes qui peuvent être infligées : limité auparavant à **150 000 €**, elles peuvent maintenant atteindre **20 millions d'€** !

DES PERSONNES MIEUX INFORMÉES ET PROTÉGÉES

L'entreprise doit veiller à donner une information **complète, claire et simple**, qui soit également « transparente, compréhensible et aisément accessible » et à recueillir le consentement préalable des personnes concernées.

Par ailleurs, en cas de préjudice résultant d'une utilisation illégitime des données, celles-ci pourront être indemnisées.

PENSEZ-Y !

BESOIN DE PRÉCIEUX CONSEILS PRATIQUES ET D'INFORMATIONS UTILES SUR LA PROTECTION DES DONNÉES DE VOS SALARIÉS OU DE VOS PARTENAIRES ?

N'hésitez pas à consulter le **site internet de la CNIL** ! Il regorge de fiches techniques à destination des professionnels !



Réalisé avec le soutien financier de



Note – Utilisation des données personnelles – 30/08/2018





DONC, **CONCRETEMENT**, EN TANT QU'EMPLOYEUR OU QUE PARTENAIRE COMMERCIAL MANIPULANT DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL, **JE DOIS** DESORMAIS...

... NE RECOLTER QUE LES DONNEES QUI ME SONT INDISPENSABLES, INFORMER LES PERSONNES CONCERNEES ET OBTENIR LEUR **CONSENTEMENT ECRIT**

1

INFORMER OU OBTENIR L'ACCORD ?

Tant que les données sont nécessaires à la gestion de la relation de travail, le traitement est imposé par la loi et le consentement n'est pas requis : seule l'information l'est. En revanche, dès que la donnée n'est pas indispensable (une photo, par exemple), le consentement s'impose.

... **DOCUMENTER LES VIOLATIONS DE DONNEES**

3

En cas de faille (accidentelle ou frauduleuse), l'entreprise doit compiler dans un document la nature de l'incident, les personnes impactées, les mesures prises ou à appliquer, etc.

Par ailleurs, si la faille est susceptible de constituer un risque pour la vie privée, la notification à la CNIL et/ou aux personnes concernées s'impose.

... **ETRE EN MESURE DE PRODUIRE L'ENSEMBLE DES DONNEES EXPLOITEES**

4

Soit pour répondre à la demande des agents de la CNIL en cas de contrôle

Soit pour satisfaire la demande des personnes concernées (en vue d'un transfert de ces données à un tiers – « portabilité des données »).

2

... **ETABLIR UN REGISTRE DES ACTIVITES DE TRAITEMENT**

Ce registre, qui doit être tenu à jour, recense l'ensemble des données exploitées, leur finalité, le nom des personnes qui y ont accès, leur durée de conservation, les mesures techniques de sécurité, etc.

MODELE DE REGISTRE

UN REGISTRE "ALLEGE" POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 250 SALARIE.E.S

Le registre ne compile "que" les traitements courants (gestion de la paie, fichiers clients...) ou ceux qui sont de nature à comporter un risque pour les droits des personnes (géo-localisation, vidéosurveillance...).

5

... **ET, EN CAS DE RISQUE ELEVE POUR LA VIE PRIVEE, PROCEDER A UNE « AIPD »**

L'Analyse d'impact relative à la protection des données consiste à vérifier la nécessité de récolter une donnée et à évaluer plus efficacement les risques pesant sur la sécurité des données récoltées.

GUIDES DE BONNES PRATIQUES « AIPD »

POUR LE RESTE, RIEN NE BOUGE [OU PRESQUE]

1 Le RGPD s'applique à **TOUT TRAITEMENT** de **DONNEES PERSONNELLES**, **AUTOMATISE OU NON**.

Entreprise commerciale, association, collectivité territoriale...

TOUT LE MONDE EST CONCERNE !

Création d'un document, archivage, modification, publication, transmission...

Nom/prénom, photo, identifiant de compte, n° sécurité sociale, adresse IP, « la CIP de la société X recrutée en mai 2017 »...

Tableau Excel, Fichier Word, email, base de données, documents papier, archives de vidéosurveillance...

2 Le RGPD repose invariablement sur les mêmes principes :

RECOLTE DES DONNEES DANS UN **BUT PRECIS, LEGITIME ET NECESSAIRE** A L'ENTREPRISE

Demandez-vous si les données que vous réclamez vous sont nécessaires et pourquoi

CONSERVATION TEMPORAIRE DES DONNEES EXPLOITEES

Nettoyez vos archives régulièrement pour supprimer les données obsolètes

SECURISATION DES DONNEES

Appliquez des **dispositifs techniques de sécurité adaptés** et, en cas de communication des données à un tiers, **sensibilisez votre partenaire** à cette obligation de sécurisation des données

DROIT D'ACCES DES PERSONNES AUX DONNEES LES CONCERNANT

Réagissez **dans les meilleurs délais** aux demandes de **consultation, modification ou suppression** de données

INFORMATION & CONSENTEMENT DES PERSONNES CONCERNEES

EXEMPLE DE NOTE D'INFORMATION

Les données personnelles collectées font l'objet d'un traitement dont le responsable est [**NOM & ADRESSE**].

Elles sont collectées pour [**BUTS – liste complète**]. Elles pourront être communiquées à des tiers [**A IDENTIFIER : prestataires, URSSAF, CPAM, Administration fiscale, etc.**] auxquels le responsable du traitement fait appel dans le cadre du traitement de ces données.

Ces données seront conservées pendant [**DUREE DE CONSERVATION déterminée ou déterminable**].

Conformément à la réglementation applicable, un droit d'accès, de rectification, d'opposition, de limitation du traitement, d'effacement et de portabilité de vos données peut être exercé [**MODALITES – courrier/mail – & ADRESSE DE DESTINATION**].

En cas de difficulté, vous pouvez adresser une réclamation auprès du responsable du traitement ou, le cas échéant, auprès de la CNIL.

QUESTIONS PRATIQUES

Voici quelques exemples de pratiques admises ou, au contraire, à proscrire *a priori*.

[ATTENTION : un examen au cas par cas reste requis ou, du moins, conseillé avant de porter un jugement définitif sur la légalité de tel ou tel traitement]



RH – RECRUTEMENT DU PERSONNEL	<p>Elaboration d'un tableau compilant les candidatures à un poste :</p> <ul style="list-style-type: none"> - nom & prénoms - coordonnées - diplômes & qualifications - ... 	<p>Enregistrement du n° de sécurité sociale avant tout recrutement <u>OU</u> utilisation du tableau pour l'envoi d'offres commerciales ou l'abonnement à la newsletter de l'entreprise</p>
RH – GESTION DU PERSONNEL	<p>Archivage temporaire des données issues de la vidéosurveillance ou d'un dispositif de contrôle des horaires</p> <p>Enregistrement des conversations téléphoniques dans un but de formation des salarié.e.s ou d'évaluation de la qualité du service</p>	<p>Copie systématique des emails ou enregistrement des recherches effectuées sur Internet</p> <p>Exploitation des données de géolocalisation enregistrées pendant des périodes non travaillées</p>
RH – DEPART DU PERSONNEL	<p>Archivage pendant un délai raisonnable des données du salarié (permanent/en parcours) qui quitte l'entreprise avant suppression définitive</p>	<p>Conservation illimitée dans le temps des données des salarié.e.s ayant définitivement quitté l'entreprise</p>
RELATIONS PARTENAIRES	<p>Création d'un fichier de facturation clients :</p> <ul style="list-style-type: none"> - adresse - coordonnées bancaires - historique... 	<p>Transmission à un tiers des coordonnées pour sollicitations commerciales <u>OU</u> conservation des données après rupture des relations commerciales</p>

Réalisé avec le soutien financier de



Note – Utilisation des données personnelles – 30/08/2018





EI/ETTI

DU COUP, J'AI TOUT A FAIT LE DROIT DE **CONTROLLER L'UTILISATION D'INTERNET** PAR MES SALARIE.E.S ?

ET AVEC LA SUPPRESSION DES DECLARATIONS A LA CNIL, JE PEUX AUSSI **CONTROLLER LES HORAIRES** COMME JE LE SOUHAITE ?

DERNIERE QUESTION : L'UN DE MES PARTENAIRES FINANCIERS M'A DEMANDE DE LUI **COMMUNIQUER UN TABLEAU EXCEL** COMPILANT LES DONNEES DE MON PUBLIC D'INSERTION ; C'EST LEGAL ?

OUI. L'employeur peut contrôler ou limiter l'utilisation d'Internet, par exemple pour préserver les réseaux des virus ou assurer la productivité de l'entreprise.

Mais la copie automatique d'emails et l'enregistrement des recherches Internet sont, quant à eux, interdits.

NON.

Auparavant, une telle mesure supposait en effet qu'une déclaration en forme simplifiée soit effectuée à la CNIL.

Désormais, cette déclaration n'est plus requise, mais l'employeur doit en informer, outre les salarié.e.s, les représentants du personnel.

Articles L. 1222-4 et L. 2312-38 du Code du travail

CELA PEUT DEPENDRE des conditions dans lesquelles ces données sont transmises (information & consentement des personnes concernées, anonymisation éventuelle...) et de la finalité du partage d'informations.

Comme toute autre personne manipulant des données personnelles, l'Administration est en effet tenue de respecter les règles du RGPD.



AVERTISSEMENT

La présente note est synthétique et incomplète ; elle ne dispense pas de consulter un professionnel du droit afin d'obtenir davantage d'éléments d'informations et de précisions. Son contenu n'engage que la fédération des entreprises d'insertion.

Réalisé avec le soutien financier de

