

RGPD : les données, c'est personnel

■ Cela mérite réflexion

Chaque employeur doit traiter adéquatement les données personnelles de ses travailleurs. Que ce soit la gestion des salaires et l'administration du personnel, la conservation de dossiers, l'élaboration d'une base de données de candidats, de travailleurs, la tenue d'un registre des présences, le contrôle d'accès par biométrie (empreinte digitale), la mise en place d'un système de télésurveillance, d'e-monitoring, de track and trace, ou encore la publication de photos sur l'intranet. Le nouveau RGPD, Règlement général sur la protection des données, impose la marche à suivre au niveau européen.

■ Bon, mais encore ?

Que vos données soient collectées online ou offline, vous devez respecter les obligations d'information suivantes:

- avertir clairement les personnes concernées et les informer de leurs droits. Qu'il s'agisse d'accéder à leurs données personnelles, de corriger les erreurs éventuelles, de supprimer leurs données personnelles, ou de s'opposer à leur traitement. Ce dernier droit ne s'applique pas lorsque le traitement des données à caractère personnel est nécessaire à l'exécution d'un contrat engageant la personne concernée, ou lorsqu'il est nécessaire au respect d'une obligation légale à laquelle le responsable du traitement (ici l'employeur) est soumis, comme par exemple le paiement des cotisations de sécurité sociale;
- préciser les objectifs et usages des traitements des données personnelles;
- préciser la durée du stockage de ces données personnelles;
- communiquer le nom et l'adresse du responsable du traitement, c'est-à-dire de l'employeur.

Le travailleur ne doit pas donner son consentement à l'employeur pour le traitement des données suivantes : adresse, CV, composition de ménage du travailleur, données salariales, données sur les absences... : dans ces cas, l'employeur peut invoquer l'obligation légale comme base du traitement. Il est recommandé d'éviter autant que possible le consentement comme base légale pour le traitement de données à caractère personnel. L'intéressé dispose d'un droit plus fort pour demander la suppression de ses données, si son consentement est à la base du traitement. De plus, l'intéressé a le droit de retirer son consentement à tout moment.

■ Soyons concrets

Au niveau de la collecte offline, nous identifions deux moments où la collecte de ces données sera exécutée : lors de la candidature du postulant et lors de l'embauche. Concernant la postulation, nous recommandons de ne pas réceptionner les cv sous format papier, mais de prévoir une formule online, avec une adresse email dédiée à la réception des cv des candidats, assortie à la mise en place d'un email de réponse (automatique ou manuel) reprenant les obligations d'informations prévues.

On peut aussi réceptionner l'inscription via un site internet ou page web dédiée. Dans ce cadre, une politique de respect du RGPD doit être mise en place, notamment en mettant à jour la charte de confidentialité et la politique de cookies.

■ Retenez bien ceci

Lors de l'embauche, nous recommandons de faire remplir et signer un formulaire d'embauche aux candidats retenus sur lequel les informations obligatoires seront mentionnées.

Si la collecte des données se fait via un sous-traitant, vous devez établir un contrat de sous-traitance (ou un avenant au contrat déjà signé) respectant les dispositions du RGPD et vous assurer que le sous-traitant respecte bien ses obligations y afférentes. Le contrat de sous-traitance devra ainsi prévoir les clauses concernant les points suivants :

- description du traitement faisant l'objet de la sous-traitance;
- obligations du sous-traitant vis-à-vis du responsable de traitement (notamment la confidentialité, le respect de mesures de sécurité, le respect des droits des utilisateurs, etc.);
- description du traitement faisant l'objet de la sous-traitance;
- obligations du responsable de traitement vis-à-vis du sous-traitant (notamment l'obligation de documenter par écrit les instructions, superviser le traitement etc.).

Il sera par ailleurs nécessaire de sécuriser l'accès à ces données personnelles sur les serveurs informatiques (cryptage) ou dans vos bureaux (fermeture à clé).

■ Les tuyaux du net

- Quelques outils développés par les secrétariats sociaux:
Attentia : <https://shop-fr.attentia.be/collections/hr-payroll/products/gdpr-pakket>
GroupS : https://www.groups.be/1_87037.htm
Partena : <https://www.partena-professional.be/fr/categorie/produits-services/hr-outsourcing/audit-gdpr/>
SD Worx : <https://www.sdworx.be/fr-be/sd-worx-r-d/blog/zoom-sur/rgpd-plan-en-dix-etapes-pour-les-employeurs>
Securex : <https://shop.securex.be/fr/pme/documents-juridiques/privacy-politique-de-protection-de-la-vie-priv%C3%A9e-fr-detail>
UCM : <https://www.infouc.be/Decouvrez-notre-offre-de-services/Je-souhaite-obtenir-la-boite-a-outils-!>
- Les documents utiles pour le RGPD sont à retrouver sur :
http://attractions-et-tourisme.be/etudes_analyses_sectorielles.html

■ Le mot : RGPD

Le Règlement général sur la protection des données - RGPD - (en anglais : General Data Protection Regulation, GDPR), constitue le texte de référence européen en matière de protection des données à caractère personnel.

Il renforce et unifie la protection des données pour les individus au sein de l'Union européenne. Ses dispositions sont directement applicables dans l'ensemble des 28 États membres de l'Union européenne à partir du 25 mai 2018.

Ce règlement remplace la directive sur la protection des données personnelles adoptée en 1995.

Résumons-nous

- Le traitement des données personnelles des travailleurs est soumis à une réglementation européenne qui impose des obligations nouvelles aux employeurs.