



U M I H UNION DES MÉTIERS ET
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

Affaires sociales et formation professionnelle

*Circulaire AS N° 12.18
du 24/05/18*

Brève Sociale : Protection des données personnelles des salariés

Le règlement général sur la protection des données (RGPD) du Parlement Européen entre en vigueur le 25 mai 2018 (cf. circulaires juridiques n° 39.17 ; 04.18 et 13.18).

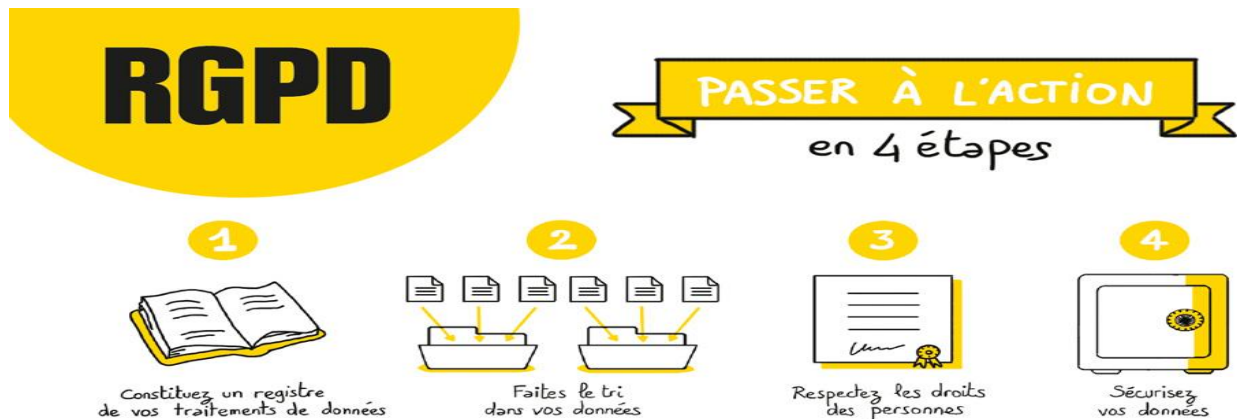
En pratique, les services des ressources humaines d'une entreprise sont amenés à collecter de plus en plus de données personnelles des salariés (ou stagiaires ; apprentis ; candidats à une embauche ; ...). Cela engendre une obligation pour l'employeur de garantir la protection de ces données.

La collecte de ces données doit avoir une finalité légitime, précise et détaillée. Ainsi, les seules justifications recevables sont celles reposant sur « l'intérêt légitime de l'employeur et une base légale », soit des informations demandées par le code du travail ; le code de la sécurité sociale ou toute autre législation.

Les entreprises ont la charge de conserver dans un registre tous les documents détaillant les démarches effectuées sous peine de voir leur responsabilité engagée.



Vous trouverez ci-dessous un schéma établi par la Cnil récapitulant les obligations issues du RGPD :



1/ Constituer un registre

Il convient d'identifier les activités de l'entreprise nécessitant la collecte et le traitement des données (ex : recrutement ; gestion de la paie ; ...).

Dans chaque registre, il est possible de créer des fiches pour chaque activité recensée en précisant :

- ✓ l'objectif poursuivi (ex : gestion de la paie)
- ✓ les catégories de données utilisées (ex pour la paie : nom du salarié ; date de naissance ; numéro de sécurité sociale ; ...)
- ✓ qui a accès aux données (ex : le service paie)
- ✓ la durée de conservation des données

Vous trouverez en annexe à la présente circulaire un modèle de registre établi par la Cnil.

2/ Effectuer un tri des données afin d'identifier les données dont l'entreprise a réellement besoin, soit les données reposant sur un intérêt légitime pour l'entreprise.

3/ Respecter les droits des personnes dont les données sont collectées

Il convient d'informer les personnes sur :

- la finalité du traitement des données et la base juridique (ex : gestion de la paie)
- les destinataires des données (ex : le service paie)
- la durée de conservation
- le droit d'accès à ces informations

Ces informations doivent être transmises au moment où les données sont collectées (ex : au moment de l'embauche). L'information doit être effectuée de façon concise, transparente, compréhensible et aisément accessible en des termes clairs et simples. Elle peut être effectuée par écrit ou par voie électronique.

La loi Informatique et Libertés du 06/01/78 prévoit déjà que les personnes ont un droit d'accès ; de rectification et d'opposition à leurs données.

Le RGPD y ajoute un droit d'effacement dans certains cas (comme par exemple lorsque les données ne sont plus nécessaires au regard des finalités pour lesquelles elles ont été collectées), ainsi qu'un droit à la portabilité des données à une autre responsable de traitement sous certaines conditions.

L'employeur doit accéder à la demande de la personne dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande. Ce délai peut être porté à 2 mois en cas de demandes complexes et/ou nombreuses.

La Cnil recommande aux employeurs d'intégrer au règlement intérieur un rappel des règles de protection des données personnelles.

Vous trouverez un modèle de formulaire de collecte des données personnelles sur le site de la Cnil à l'adresse suivante : <https://www.cnil.fr/fr/modele/mention/formulaire-de-collecte-de-donnees-personnelles>

4/ Sécuriser les données en prenant les mesures nécessaires afin de garantir au mieux la sécurité des données.

NB : Pour information, un projet de loi prévoit d'adapter la loi Informatique et Libertés du 06/01/78 au nouveau cadre juridique européen sur la protection des données personnelles. Ce projet de loi a été adopté définitivement le 14 mai dernier et sera prochainement publié au Journal Officiel.

Toutefois, dans l'attente, les mesures susvisées du RGPD sont applicables à compter du 25 mai 2018.