

## Ce qu'il faut savoir en tant qu'employeur sur le RGPD !

Le Règlement général européen sur la protection des données (ci-après : le RGPD) a été adopté le 27 avril 2016. Il sera d'application à partir du **25 mai 2018**.

Harmonisant le paysage morcelé de la protection des données à caractère personnel en Europe, le RGPD tente d'offrir une réponse aux évolutions numériques que nous connaissons actuellement, en :

- durcissant les obligations des entreprises à l'égard du traitement des données à caractère personnel ;
- renforçant les droits des individus concernant leurs données à caractère personnel et en introduisant de nouveaux droits ;
- renforçant les mécanismes de contrôle (et les sanctions) lorsque la protection des données à caractère personnel est en jeu.

### RGPD : un employeur averti ...

Les employeurs traitent une foule de données personnelles appartenant à leurs travailleurs. Cela commence dès la création d'un dossier, avec le CV et la lettre de candidature du futur salarié. Au quotidien, d'autres données à caractère personnel sont traitées dans le cadre de l'administration des salaires et du personnel : le numéro de personnel, les données salariales, l'enregistrement des présences ...

Les **données à caractère personnel** sont **toutes les données se rapportant à une personne qui est - ou peut être - directement ou indirectement identifiée**.

Dès que ces données sont **traitées** matériellement ou numériquement, elles relèvent de la réglementation européenne en matière de protection des données. Le terme 'traitement' est très large et recouvre notamment la collecte, l'enregistrement, la modification, la consultation, l'utilisation, la communication par transmission.

En sa qualité d'**employeur**, l'entreprise est **responsable du traitement** : c'est elle qui décide pourquoi et comment les données à caractère personnel de ses salariés sont traitées.

L'entreprise peut choisir de déléguer la gestion des salaires à un prestataire externe qui devient alors **sous-traitant** agissant pour le compte du responsable du traitement.

### Obligation d'information à charge de l'employeur

Le durcissement du RGPD à l'égard des obligations de l'employeur s'exprime clairement dans l'obligation d'information et de documentation qui lui incombe. L'employeur est obligé de réfléchir à la manière dont il collecte et protège les données à caractère personnel.

***Quelles informations l'employeur doit-il communiquer et à quel moment ?***

L'employeur doit fournir au salarié des informations spécifiques concernant le traitement de ses données à caractère personnel.

Le salarié doit savoir :

- quelles données à caractère personnel le concernant font l'objet d'un traitement et quelle est la finalité de ce traitement ;
- d'où ces données proviennent : du travailleur lui-même ou d'autres sources ;
- qui sera autorisé à les consulter ;
- pendant combien de temps elles seront conservées ;
- si elles sont amenées à être envoyées en dehors de l'UE et, si oui, quels sont ses droits ;
- qui il peut contacter concernant le traitement de ses données ;
- de quels droits il dispose pour pouvoir contrôler le traitement de ses données.

Ce dernier point constitue un des enjeux majeurs de la nouvelle réglementation. Le RGPD vise à augmenter la transparence sur le traitement des données à caractère personnel pour les intéressés eux-mêmes. Un salarié doit être informé de ce qu'il advient de ses données à caractère personnel et dans quelle mesure elles sont protégées. Dès lors, il doit non seulement être informé du traitement des données à caractère personnel, mais doit aussi savoir qu'il dispose d'un droit d'accès aux données pour pouvoir éventuellement les corriger, les faire supprimer, les limiter ou introduire une plainte.

L'employeur doit communiquer ces informations à son salarié chaque fois qu'il collecte des données à caractère personnel le concernant, sauf si le salarié dispose déjà de ces informations.

***Comment faire concrètement ?***

Une politique de confidentialité énumère les droits du travailleur et l'informe également du traitement des données à caractère personnel le concernant. La rédaction d'une telle politique, dans laquelle toutes ces informations sont clairement exposées, permet en principe à l'employeur de satisfaire à son obligation d'information pour toute la durée du contrat de travail qui le lie au travailleur.

Securex peut vous fournir un modèle-type de politique de confidentialité.

**Établissement d'un registre des activités de traitement**

Parallèlement à l'exigence d'information susmentionnée, le RGPD impose aux entreprises dans certains cas de tenir un registre des activités de traitement qu'elles effectuent.

Cette obligation s'applique en principe uniquement aux entreprises qui occupent au moins 250 travailleurs. Ce faisant, le RGPD entend épargner les petites et moyennes entreprises de cette charge administrative.

Cependant, les plus petites entreprises doivent quand même tenir un registre dès lors que le traitement n'est pas occasionnel ou est susceptible d'engendrer un risque pour les droits et libertés des personnes concernées.

Attention ! La gestion de personnel n'est pas un "traitement occasionnel". La prudence devrait donc conduire tous les employeurs, quelle que soit la taille de l'entreprise, à mettre en place un tel registre pour le traitement des données à caractère personnel de leurs salariés.

Ce registre doit contenir un certain nombre d'informations, telles que :

- la finalité du traitement (par exemple, le paiement des salaires) ;
- les catégories de données à caractère personnel traitées (par exemple, des données financières) ;
- les destinataires ou les sous-traitants auxquels les données ont été ou seront transmises (par exemple, le payroll provider) ;
- le délai de conservation des données ;
- ....

Pour ce registre des activités de traitement, le RGPD n'a pas élaboré de modèle prédéfini. Il est cependant possible de créer un tel registre dans le « GDPR Compliance Support Tool » développé par la Commission Nationale de Protection des Données (CNPD) <https://cst.cnpd.lu/portal/>.

### **Il est temps de passer à l'action !**

L'entrée en vigueur du RGPD impacte les entreprises et plus particulièrement leurs procédés de traitement de l'information. Il leur reste quelques semaines pour se mettre en conformité et adapter l'organisation interne de leurs ressources humaines. En cas de non-respect de la protection des données, des amendes administratives pourront être infligées par la CNPD. Ces amendes pourront s'élever dans certains cas jusqu'à 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial d'une entreprise.

*Les informations publiées dans le présent article ne sont valables qu'à la date de publication du présent article. La législation sociale évoluant fréquemment, merci de nous contacter pour toute question ou utilisation sur base de cet article ou d'un article publié précédemment.*

*En application de l'article 2, §2 de la loi du 10 août 1991, le Service Juridique de SECUREX Luxembourg S.A. n'étant pas autorisé à exercer la profession d'avocat, limitera toujours ses interventions à la diffusion de renseignements et informations à caractère documentaire.*

*Les documentations et informations ainsi délivrées dans le cadre de l'abonnement juridique ont toujours un caractère d'exemple-type ou de synthèse, de valeur indicative, et sans prétention d'exhaustivité. Le destinataire est seul responsable de l'usage et des interprétations qu'il fait des informations ou documentations visées dans le présent article, des conseils ou actes qu'il en déduit et des résultats qu'il en tire.*