

POST-IT JURIDIQUE

Le « Questions / Réponses » juridique bimensuel du CDG du Morbihan



INFORMATION DES AGENTS SUR LEURS DONNÉES PERSONNELLES

L'employeur est-il tenu d'informer les agents des traitements¹ de données qui les concernent ?

OUI. Le règlement général sur la protection des données (**RGPD**) exige que les données soient traitées de manière « loyale, licite et transparente au regard de la personne concernée » (art. 5), de façon à permettre aux personnes concernées de connaître les raisons pour lesquelles leurs données ont été collectées et comprendre le traitement qui en sera fait. Cela concerne notamment les traitements mis en œuvre par l'employeur dans la gestion des ressources humaines (recrutement, gestion des carrières, paie, horaires, etc.). Dans cette optique, un certain nombre de mentions doivent être portées à leur connaissance dans tous les cas :

- Identité et coordonnées de l'organisme (responsable du traitement de données) ;
- Finalités (à quoi vont servir les données collectées) ;
- Base légale du traitement de données : il peut s'agir du consentement des personnes concernées, du respect d'une obligation prévue par un texte, de l'exécution d'un contrat, etc. ;
- Caractère obligatoire ou facultatif du recueil des données (ce qui suppose une réflexion en amont sur l'utilité de collecter ces données au vu de l'objectif poursuivi) et conséquences pour la personne en cas de non-fourniture des données ;
- Destinataires ou catégories de destinataires des données (qui a besoin d'y accéder ou de les recevoir au vu des finalités définies, y compris les sous-traitants) ;
- Durée de conservation des données (ou critères permettant de la déterminer) ;
- Droits des personnes concernées (droits d'accès, de rectification, d'effacement et à la limitation sont applicables pour tous les traitements) ;
- Coordonnées du délégué à la protection des données de l'organisme, s'il a été désigné, ou d'un point de contact sur les questions de protection des données personnelles ;
- Droit d'introduire une réclamation auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil).

L'information des agents peut-elle avoir lieu à tout moment ?

NON. Les données relatives aux agents étant généralement collectées directement auprès d'eux, l'information devra leur être délivrée au plus tard lors de la collecte. Cette exigence de transparence s'applique non seulement lors de la collecte initiale mais également en cas de modification substantielle du traitement (par exemple, en cas de communication des données à de nouveaux destinataires).

Les modalités de l'information sont-elles libres ?

OUI, dès lors qu'elle est fournie « d'une façon concise, transparente, compréhensible et aisément accessible, en des termes clairs et simples (...) » (art. 12). Cette exigence s'impose non seulement lors de la collecte mais également dans le cadre des réponses apportées aux personnes dans le cadre de l'exercice de leurs droits. Cela implique :

- D'utiliser un vocabulaire simple, en évitant des termes juridiques ou techniques ;
- De veiller à ce que les mentions soient lisibles ; distinctes d'autres mentions qui ne seraient pas liées à la protection des données personnelles, par exemple lorsque l'information figure dans un contrat ;
- De favoriser une information à plusieurs niveaux lorsque cela est plus adapté en mettant les informations essentielles à disposition des personnes (identité, finalités et droits) et en prévoyant un accès simple aux autres informations (sur l'intranet, par exemple).

Les moyens choisis doivent être les plus adaptés aux situations et aux traitements mis en œuvre (panneau d'affichage pour la vidéosurveillance, mention sur les formulaires de collecte, notice remise en main propre, mail avec accusé de réception).

Cette information constitue un gage de sécurité juridique pour la collectivité, en cas de contentieux, car s'il a toujours été reconnu à l'employeur le droit de contrôler l'activité de ses agents et de sanctionner les fautes commises, c'est à la condition qu'ils aient été clairement informés du traitement dont sont issues les données à l'appui desquelles l'employeur fonde sa décision (CE, 28 décembre 2016, n° 384236).

¹ La notion de « traitement » couvre un ensemble d'opérations effectuées sur les données : enregistrement, conservation, modification, communication par transmission. Cette notion désigne également le moyen à l'appui duquel les données sont traitées. (Il peut s'agir, par exemple, d'un « tableau Excel », d'une base de données créée grâce au logiciel « métier » de l'organisme, d'un dispositif de vidéosurveillance). Le traitement de données personnelles peut être automatisé ou non (par exemple, un dossier professionnel sous format papier est un traitement de données personnelles).