

Newsletter : Le nouveau Règlement européen concernant le traitement des données à caractère personnel a été publié !

Dix éléments que l'employeur doit connaître au sujet de ces nouvelles règles européennes

4 mai 2016

Contenu

- 1 Harmonisation dans un marché digital unique 3
- 2 Confirmation et renforcement des principes existants 3
- 3 Le principe du «guichet unique» 3
- 4 Obligation d'information accrue..... 4
- 5 Le consentement comme base juridique pour le traitement 4
- 6 Obligation de documentation 5
- 7 Obligation de désignation d'un 'délégué à la protection des données' pour certaines entreprises 5
- 8 Obligation de notification des violations 5
- 9 Risque de sanction plus élevé 5
- 10 Enfin : quand ces nouvelles règles seront-elles applicables ? 6

Cher lecteur,

Chaque employeur *traite* à une grande échelle des *données à caractère personnel* de son personnel.

'Données à caractère personnel' est un terme générique pour désigner toutes les informations sur la base desquelles une personne peut être identifiée directement ou indirectement, comme le nom, l'adresse, le numéro de registre national, les données salariales, le profil en ligne, les données de connexion, etc.

La notion de 'traitement' est définie si largement que pratiquement toute manipulation de données à caractère personnel est considérée comme un traitement. Ceci comprend notamment la collecte, l'enregistrement, le stockage, la mise à jour, la modification, la consultation, l'utilisation, la transmission, la distribution, la suppression, etc. La condition est que le traitement soit au moins partiellement automatisé, ou, si ce n'est pas le cas, que les données à caractère personnel soient destinées à être incluses dans un fichier.

Les employeurs ne sont pas toujours conscients du nombre de procédés de traitement applicables au sein de leur entreprise. Quelques exemples :

- l'administration du personnel et des salaires;
- une base de données contenant les données à caractère personnel des candidats ou des travailleurs;
- des logiciels RH spécifiques pour effectuer des évaluations ou suivre des programmes de formation;
- la publication d'un livre-photo des travailleurs sur l'intranet;
- la transmission de données par e-mail ou leur téléchargement à l'intention du secrétariat social ou de l'assureur-groupe;
- l'enregistrement des présences à l'aide d'un badge, une empreinte digitale ou l'iris;

- le contrôle de l'utilisation de l'Internet et des e-mails, ainsi que de l'utilisation des réseaux sociaux par les travailleurs;
- la surveillance par caméra sur le lieu de travail;
- le stockage des données concernant la téléphonie, ainsi que des fichiers vidéos;
- le suivi des déplacements des travailleurs via des systèmes *track-& trace*;
- etc.

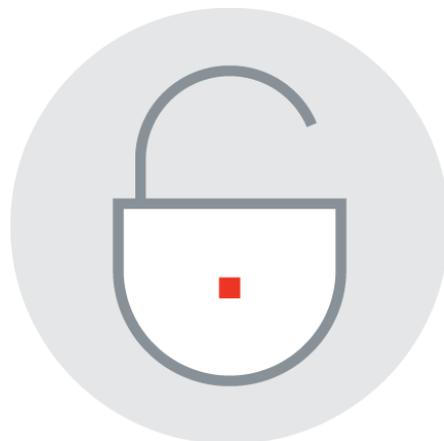
Aujourd'hui, le 4 mai 2016, le Règlement général concernant la protection des données à caractère personnel a été publié.

Ce Règlement va ouvrir une nouvelle ère en ce qui concerne la protection des données à caractère personnel de chacun au sein de l'Union européenne.

Chaque employeur sera impacté par ces nouvelles règles et la manière dont celui-ci traite les données à caractère personnel de son personnel devra être adaptée.

Par la présente, nous soulignons dix éléments que vous devez connaître en tant qu'employeur à propos des nouvelles règles européennes.

Nous vous souhaitons une agréable lecture !



1 Harmonisation dans un marché digital unique

Pour le moment, il existe 28 législations différentes au sein de l'Union européenne concernant le traitement des données à caractère personnel. Ceci est lié au fait qu'une Directive européenne a été adoptée il y a 20 ans et a ensuite été transposée par chaque Etat membre dans sa législation nationale, avec ses propres caractéristiques.

Le nouveau Règlement va mettre un terme à cette fragmentation. Contrairement à une Directive, un Règlement européen est immédiatement applicable dans tous les Etats membres, sans qu'il ne soit nécessaire d'adopter une législation nationale propre.

Cependant, cela ne signifie malheureusement pas qu'il n'existera pas de législations nationales séparées.

Les Etats membres doivent garantir le respect du Règlement et de la protection qu'il offre. Cependant, le Règlement prévoit par exemple déjà que les Etats membres peuvent adopter des règles plus spécifiques, via une loi ou via une convention collective de travail, en ce qui concerne le traitement des données à caractère personnel des travailleurs dans le contexte des relations de travail.

Différents Etats membres feront probablement usage de cette possibilité. Par conséquent, des particularités nationales subsisteront encore.

À côté de cela, une autre réalisation importante du nouveau Règlement est que toutes les entreprises qui souhaitent fournir des biens ou des services en Europe, ou qui souhaitent observer le comportement des Européens (par exemple via le profilage en ligne) doivent respecter le Règlement, même si elles n'ont aucun établissement européen.

2 Confirmation et renforcement des principes existants

Dans une large mesure, le Règlement confirme les principes existants, par exemple en ce qui concerne les principes relatifs à un traitement des données à caractère personnel admissible, légitime et sécurisé. Les règles de base pour le transfert des données à caractère personnel vers des pays tiers à l'Europe restent en grande partie valables. En outre, les droits et obligations existants sont renforcés. Cela inclut le droit d'un travailleur d'accéder à ses données à caractère personnel, de les rectifier et de les faire effacer (le fameux '*droit à l'oubli*'), ou - à partir de maintenant - de les transmettre à un tiers ('*portabilité des données*'). L'obligation pour l'employeur de traiter les données de la manière la plus sûre possible, en utilisant des techniques comme l'anonymisation, la pseudonymisation ou le cryptage des données, est également renforcée ('*protection des données dès la conception et protection des données par défaut*'). Les employeurs devront encore conclure des contrats avec les entreprises qui traiteront les données en leur nom (par exemple : les secrétariats sociaux, les fournisseurs de services informatiques externes, les compagnies d'assurance, ...). En vertu du Règlement, les responsables du traitement supporteront une plus grande responsabilité en ce qui concerne le traitement sécurisé.

3 Le principe du «guichet unique»

Les entreprises qui font des affaires dans différents Etats membres de l'Union européenne doivent désormais travailler avec un guichet unique, alors qu'elles devaient auparavant évaluer séparément dans chaque Etat membre les mesures qui devaient être prises.

4 Obligation d'information accrue

En vertu des règles actuelles, l'employeur qui traite des données à caractère personnel doit déjà communiquer aux (candidats-) travailleurs concernés certaines informations. Ainsi, les personnes concernées doivent par exemple être informées des finalités pour lesquelles leurs données sont traitées, à qui leurs données sont communiquées et vers qui elles peuvent se tourner afin d'exercer leurs droits.

Cette obligation d'information est accrue par le Règlement.

Désormais, à côté des informations qui sont déjà obligatoires, l'employeur devra indiquer la base juridique sur laquelle il se fonde pour traiter les données.

Dans le contexte des relations de travail, les données à caractère personnel des travailleurs sont souvent traitées en vue de la réalisation d'un intérêt légitime de l'employeur. Ceci est l'un des fondements possibles d'un traitement de données à caractère personnel. Le Règlement oblige désormais l'employeur à décrire cet intérêt légitime, dans son information.

Désormais, les employeurs doivent également faire savoir à l'avance s'ils ont l'intention de transférer des données en dehors de l'Europe et combien de temps ces données seront conservées. Ils doivent également indiquer, que la personne concernée a le droit de déposer plainte auprès de l'Autorité de protection des données (auparavant la Commission de la protection de la vie privée), que la personne concernée peut retirer son consentement (si le traitement est - en tout ou en partie - basé là-dessus), qui est le '*délégué à la protection des données*' (s'il y en a un), etc.

Cette information élargie doit être donnée sous une forme complète et facilement accessible, ainsi que dans un langage clair et simple. En

règle générale, l'information est fournie par écrit ou électroniquement.

5 Le consentement comme base juridique pour le traitement

Selon la législation actuelle, le consentement du travailleur est également une base juridique possible pour traiter des données à caractère personnel. Il existe néanmoins un débat quant à la question de savoir si un travailleur peut réellement donner son consentement « librement ».

Bien que le Règlement conserve le consentement comme base juridique, il assortit celui-ci de conditions plus strictes.

Celui-ci doit être libre, spécifique, fondé sur l'information utile, univoque et rédigé dans un langage clair et compréhensible. L'employeur doit démontrer le cas échéant que le travailleur a donné son consentement. Un consentement explicite sera donc nécessaire. Le travailleur a également le droit de retirer son consentement à tout moment.

Le Comité Européen à la Protection des Données (auparavant le Groupe des 29) recommande par ailleurs qu'il soit en principe fait appel à une seule base légale pour le traitement.

Le consentement est par conséquent devenu une base légale moins solide. Nous recommandons par conséquent, dans le cadre des RH, de ne demander le consentement des travailleurs qu'en cas de stricte nécessité (par exemple pour le traitement de données particulières sensibles). Le consentement ne sera toutefois pas exigé dans la majorité des traitements intervenant dans le cadre des RH, et l'employeur pourra recourir à d'autres bases légales (nécessité pour l'exécution du contrat de travail, obligation légale ou intérêts légitimes).

6 Obligation de documentation

A partir de l'entrée en vigueur du Règlement, les entreprises qui occupent 250 travailleurs ou plus, ne devront plus faire de déclaration à l'Autorité de protection des données. Elles devront toutefois tenir un registre des activités de traitement effectuées sous leur responsabilité, sous forme écrite ou électronique. Ce registre devra contenir certaines mentions obligatoires et devra pouvoir être présenté à la demande de l'Autorité de protection des données. Si une entreprise occupe moins de 250 travailleurs, ce registre devra également être établi si le traitement des données à caractère personnel est susceptible de comporter un risque pour les droits et libertés des personnes concernées, ne se produit pas de manière occasionnelle, ou lorsque des données sensibles sont traitées.

7 Obligation de désignation d'un 'délégué à la protection des données' pour certaines entreprises

Certains employeurs, comme les autorités publiques ou les entreprises dont l'activité principale consiste à traiter des données à caractère personnel ou des données sensibles, seront obligés de désigner un 'délégué à la protection des données'. Cela peut être un travailleur, mais également un fournisseur de services indépendant. Cette personne conseillera l'employeur quant aux mesures qui devront être prises à la lumière du nouveau Règlement et surveillera également le respect des principes du Règlement. Cette personne devra être en mesure d'agir de manière indépendante au sein de l'entreprise. Elle devra faire des rapports au plus haut niveau de management et ne pourra pas être licenciée pour des raisons ayant trait à l'exercice de sa fonction.

8 Obligation de notification des violations

Si les données à caractère personnel des travailleurs sont susceptibles de se retrouver dans de mauvaises mains, par exemple parce que quelqu'un a piraté les données, en cas d'erreur humaine ou en cas d'erreur dans le système, l'employeur sera obligé dans certains cas de le notifier à l'Autorité de protection des données, ainsi qu'aux personnes concernées. On pense à un travailleur dont l'ordinateur portable est volé et sur lequel se trouvaient des données à caractère personnel, ou à un e-mail contenant des données à caractère personnel et qui a été envoyé par erreur à une mauvaise adresse. Une politique décrivant les différentes situations possibles et les réponses à y apporter peut être utile.

9 Risque de sanction plus élevé

Actuellement, le respect des règles relatives au traitement des données à caractère personnel n'est à notre sens pas la priorité absolue des employeurs sur le marché belge. Cela est entre autres dû au fait que, contrairement à certains de nos pays voisins, en Belgique, la législation actuelle ne prévoit pas de réel risque de sanction. Des sanctions pénales sont bien prévues, mais en pratique, celles-ci sont rarement appliquées, voire jamais. L'autorité de contrôle belge, l'Autorité de protection des données, ne dispose pas de pouvoir de sanction.

Cela va considérablement changer avec le nouveau Règlement.

Les travailleurs pourront déposer plainte auprès de l'Autorité de protection des données et introduire une demande en dommages et intérêts devant les tribunaux.

Désormais, les entreprises qui ne respecteront pas ces règles, pourront être condamnées à de lourdes amendes par l'Autorité de protection des données. Les amendes administratives pourront aller jusqu'à 20

millions d'euros ou à 4% du chiffre d'affaires mondial annuel d'une entreprise.

10 Enfin : quand ces nouvelles règles seront-elles applicables ?

Le Règlement entrera en vigueur 20 jours après sa publication, mais ne sera appliqué que deux ans après celle-ci, soit le 25 mai 2018.

Cette période est prévue, d'une part, pour donner la possibilité aux Etats membres d'adapter leur législation nationale, et, d'autre part, pour donner la chance aux entreprises d'adapter et d'encadrer d'ici là leurs activités de traitement.

Claeys & Engels vous informe

Si vous souhaitez recevoir davantage d'informations à propos des nouvelles règles européennes et des mesures concrètes que vous devez prendre en tant qu'employeur, nous vous invitons à participer à notre téléconférence sur le sujet, qui se tiendra le 28 juin 2016 en français et le 14 juin 2016 en néerlandais. Vous recevrez prochainement une invitation à cet effet.

Par ailleurs, peu après les vacances d'été, une session d'information se tiendra en anglais en notre cabinet de Bruxelles, à laquelle différents membres de notre réseau lus Laboris issus d'autres pays européens partageront leurs expériences.

Bruxelles

Boulevard du Souverain 280
1160 Bruxelles
Tel.: 02 761 46 00
Fax: 02 761 47 00

Liège

Boulevard Frère Orban 25
4000 Liège
Tel.: 04 229 80 11
Fax: 04 229 80 22

Anvers

City Link
Posthofbrug 12
2600 Anvers
Tel.: 03 285 97 80
Fax: 03 285 97 90

Gand

Ferdinand Lousbergkaai 103
bus 4-5
9000 Gand
Tel.: 09 261 50 00
Fax: 09 261 55 00

Courtrai

Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Courtrai
Tel.: 056 26 08 60
Fax: 056 26 08 70

Hasselt

Luikersteenweg 227
3500 Hasselt
Tel.: 011 24 79 10
Fax: 011 24 79 11

Partners with you.