

6.6. „RGPD“ : quels droits pour les employés?

Règlement Général sur la Protection des données

Le règlement général sur la protection des données (dit « RGPD ») est entré en vigueur le 25 mai 2018. Il aura un impact sur toutes les entreprises. En effet, tout employeur traite des données à caractère personnel de ses travailleurs (le nom, l'adresse, le numéro de registre national, les données salariales...). Lorsqu'il les collecte, les enregistre, les consulte, les utilise, les transmet, les supprime, etc. Par Kim Eric MÖRIC, DLA Piper

Le RGPD confirme, dans une large mesure, les principes existants. Cependant, il renforce les droits et obligations des personnes dont les données sont traitées. Le but de ce nouveau règlement est non seulement de rendre le contrôle aux individus sur leurs données personnelles mais également de trouver un équilibre entre les droits de ces individus et les besoins des entreprises qui doivent nécessairement collecter les données de leurs travailleurs.

Concrètement, le travailleur conserve le droit d'accès à ses données à caractère personnel. Il garde également le droit de les modifier ou de les faire effacer, à savoir le «droit à l'oubli». Ce droit à l'oubli peut s'exercer :

- lorsque les données ne sont plus nécessaires au regard des finalités pour lesquelles elles ont été traitées/collectées ;
- lorsque le travailleur a retiré son consentement ;
- lorsque le travailleur s'oppose au traitement de ses données et qu'il n'existe aucun intérêt légitime pour que le traitement continue ;
- lorsque les données sont traitées illégalement ;
- lorsque les données doivent légalement être supprimées.

Le RGPD va, également, reconnaître de nouveaux droits aux travailleurs, à savoir notamment le droit de restreindre le traitement de leurs données à caractère personnel (la consultation, le transfert, la mise à jour, la suppression, etc.). Le travailleur pourra faire valoir son droit :

- lorsqu'il conteste le traitement d'une ou plusieurs de ses données et ce, le temps que l'on vérifie la légitimité de cette contestation
- lorsqu'il conteste l'exactitude de ses données ;
- lorsqu'il s'oppose à la suppression de ses données ;
- lorsque le traitement est illégal et que le travailleur s'oppose à la suppression.

Le travailleur a également le droit de transmettre ses données à un tiers. Cela concerne les données qui ont été fournies par le travailleur avec son consentement ou en raison d'un contrat. Cependant, ce droit ne sera pas applicable aux données qui ont été créées par la personne responsable du traitement. A titre d'exemple, il sera donc possible de demander à son ancien employeur de transférer ses données à caractère personnel au nouvel employeur, sur base des conditions mentionnées ci-dessus.

En pratique, le RGPD met surtout l'accent sur la transparence. En vertu des règles actuelles, l'employeur qui traite des données à caractère personnel doit déjà communiquer aux candidats et aux travailleurs concernés certaines informations (en l'occurrence, les finalités pour lesquelles leurs données sont traitées, le destinataire de ces données, vers qui ils peuvent s'adresser pour exercer leur droit). Cette obligation est accrue par le RGPD car l'employeur devra dorénavant également indiquer la base juridique sur laquelle il se fonde pour traiter ces données. L'employeur devra également décrire l'intérêt légitime pour lequel les données sont traitées, ainsi que leur durée de conservation. Il devra en outre informer les travailleurs concernés de son intention de transférer des données en-dehors de l'Europe.

L'employeur devra aussi avertir le travailleur qu'il a le droit de déposer plainte auprès de la Commission de la protection de la vie privée et l'informer de ses droits (en particulier, le droit d'accès, le droit à l'oubli, le droit de rectification, le droit à la limitation du traitement, le droit à l'interdiction de l'utilisation de ses données, le droit à la portabilité de ses données). Ces informations devront être données sous une forme complète et facilement accessible et ce, dans un langage clair et simple !

Enfin, il convient de souligner qu'aujourd'hui, le respect des règles en matière de traitement des données à caractère personnel n'est pas réellement accompagné de sanctions. Certes, des sanctions étaient jusqu'à présent prévues mais celles-ci étaient rarement appliquées. Le RGPD renforce les sanctions applicables en cas de non-respect des règles et permet aux travailleurs de déposer une plainte auprès de la Commission de la vie privée. Si les entreprises devaient ne pas respecter les règles en vigueur, elles pourront être condamnées à de lourdes amendes par la Commission de la protection de la vie privée. En effet, ces amendes pourront aller jusqu'à 20 millions d'euros ou 4% du chiffre d'affaires mondial annuel. Enfin, les travailleurs auront également la possibilité de se tourner vers les cours et tribunaux pour réclamer des dommages et intérêts lorsqu'ils estiment avoir souffert d'un dommage.

Comme mentionné ci-dessus, le RGPD entrera en vigueur fin mai 2018 et il est temps pour les employeurs de se préparer à la mise en œuvre de celui-ci.

Pour ce faire, il est important de lister les différentes données qui sont traitées au sein de l'entreprise et pour chacune d'elles, de déterminer notamment :

- les fins du traitement ;
- la base légale sur laquelle chaque traitement est effectué ;
- la durée de conservation de ces données.

Il sera ainsi possible pour l'employeur de développer de manière plus aisée une politique de protection des données en conformité avec le nouveau règlement.