

Protection des données personnelles

La présente dépêche fait suite à celle du [24 janvier 2018](#).

Le Règlement européen sur la protection des données (**RGPD**) entre en application le 25 mai 2018 et s'applique directement dans tous les Etats membres.

En France, le RGPD sera complété et adapté par la loi Protection des données personnelles se substituant à la loi Informatique et libertés de 1978. Les travaux parlementaires sont terminés et la loi devrait être prochainement promulguée.

Entrée en vigueur

Le règlement européen s'applique dès le **25 mai** à toutes les entreprises et organismes privés ou publics.

La CNIL a cependant annoncé qu'elle ferait preuve de souplesse dans ses contrôles jusqu'à la fin de l'année, excepté pour les règles qui étaient déjà applicables depuis 1978. En effet, les données personnelles devaient déjà répondre à un objectif, avoir une finalité, et l'entreprise devait déjà respecter des délais de conservation.

La CNIL a constaté que beaucoup d'entreprises pensent, à tort, que la déclaration de leurs traitements à la CNIL suffit à les décharger de toute responsabilité quant à la protection des données.

Rappels

On parle de données personnelles dès lors qu'il est possible d'identifier **une personne physique déterminée** soit directement (avec son NIR, sa photo...) soit en croisant plusieurs données.

La réglementation impose désormais aux entreprises de **démontrer** leur **conformité** aux règles RGPD, c'est à dire que :

- L'entreprise n'a plus de déclaration à faire à la CNIL,
- Elle doit désigner une personne qui sera le référent de la protection des données personnelles,
- Elle doit recenser les types de fichiers et traitements portant sur des données personnelles (fichiers candidats, prospects, clients, coffre-fort numérique..),
- Les salariés doivent être sensibilisés aux problématiques de la protection des données personnelles (note d'information, clause dans les contrats de travail...),
- Les personnes concernées (candidats, salariés, prospects, clients) doivent être informées de l'existence d'un traitement de leurs données personnelles et, quand cela est nécessaire, leur consentement sera demandé,
- Les contrats avec les prestataires qui traitent des données pour le compte de l'entreprise (expert-comptable, éditeur de logiciel, gestionnaire du coffre-fort numérique, prestataire de maintenance informatique....) doivent être vérifiés,
- La sécurité des traitements doit être assurée (gestion des mots de passe, règles de sauvegarde...).

Conseils de Prism'emploi aux ETT

Dans le cadre de leur activité les ETT utilisent de nombreuses données personnelles.

Pour l'essentiel, ces données sont utilisées dans le cadre de la relation employeur/salarié et l'ETT est légitime à les collecter et à les conserver. Mais, l'ETT collecte aussi des données personnelles au stade de la candidature et transmet des données personnelles de ses intérimaires à l'entreprise utilisatrice, **souvent au-delà de ce qui est strictement nécessaire au contrat (NIR, photo, copie des documents d'identité, carte BTP...)**. Des données sont aussi transmises à des tiers (CAF, huissiers...) et ils doivent y être autorisés par un texte.

L'ETT doit donc dès maintenant se poser la question de la légitimité de la collecte et de la conservation des données personnelles :

- Pourquoi ai-je besoin de telle ou telle donnée ?
- Ai-je besoin de toutes celles que j'utilise aujourd'hui ?
- Ai-je besoin de les conserver aussi longtemps ?
- Suis-je en mesure d'effacer les données d'une personne qui me le demande ?
- Les données personnelles sont-elles bien protégées de toute intrusion informatique ou autre ?

Prism'emploi conseille donc à ses adhérents de s'engager sans tarder dans une démarche de protection des données personnelles, en mettant en place un certain nombre d'actions.

Votre éditeur de logiciel vous aidera pour ce qui relève de sa part de responsabilité, en tant que sous-traitant des données que vous lui transmettez, mais l'ETT a la responsabilité du traitement des données qu'elle utilise et à ce titre il est nécessaire, dès maintenant :

- De désigner une personne qui sera chargée de coordonner et de suivre les actions à mettre en place,
- De recenser les données personnelles (NIR...), les fichiers (candidat, salarié...), le support de ces données (support papier ou numérique), le lieu de stockage (serveurs...),
- De faire le tri dans les données personnelles afin de collecter et conserver uniquement celles qui ont un intérêt légitime et sont nécessaires à l'ETT (pour renseigner le dossier de candidature, faire le contrat de mission, faire la paie, établir le contrat mise à disposition...),
- D'apprécier les risques engendrés par chaque traitement pour protéger les données concernées (ex protéger le fichier paie...).

Pour vous aider, Prism'emploi a mis à votre disposition en janvier 2018, [un Guide pratique](#), disponible sur notre site (partie Notes juridiques « Protection des données personnelles»). Ce Guide sera très prochainement complété par des documents concrets, des modèles de clauses à insérer dans les contrats, un exemple de note interne d'information sur le RGPD (etc...), et un exemple de registre des traitements pré-rempli pour une ETT.

Ces documents seront réalisés en coordination avec les experts de l'organisme de formation Man'Agir consultants et ceux du cabinet Optimind Winter et une 1^{ère} présentation en sera faite lors de la **matinée d'information du 5 juin matin**.

Une note juridique sera également mise à votre disposition sur notre site après publication de la loi de Protection des données personnelles.

Les travaux en cours entre Prism'emploi et la CNIL

Prism'emploi est en lien avec la CNIL depuis plusieurs années afin d'obtenir des aménagements et précisions pour les ETT et a obtenu satisfaction en 2013 concernant la collecte et la conservation du NIR du candidat à une mission d'intérim (**courrier du 26 août 2013**) et en 2014 concernant l'impossibilité de transmission du NIR à l'EU (**courrier du 24 avril 2014**).

Collecte du NIR des candidats

La CNIL interdit la collecte du numéro de sécurité sociale -NIR- du candidat à un emploi. Cette collecte est autorisée uniquement en cas d'établissement d'un contrat de travail.

A l'issue de plusieurs échanges la CNIL a accepté, en 2013, de faire une **exception pour les ETT** afin qu'elles puissent conserver au **maximum pendant 12 mois**, le NIR du candidat à une mission d'intérim. Cette mesure nous a été confirmée par la CNIL lors d'un rendez-vous récent, mais ne fait pas l'objet d'une Délibération de la CNIL (elle n'est donc pas connue de vos Conseils ou Avocats spécialistes RGPD, qui vous ont probablement indiqué que la collecte du NIR d'un candidat à une mission était impossible).

Collecte des données personnelles des candidats et des salariés

De manière générale, la CNIL estime que les ETT sont légitimes à collecter les données nécessaires à la réalisation de leur activité et prévues par des textes. **En l'absence de texte l'ETT doit pouvoir expliquer la raison et la légitimité de la collecte/traitement/transmission de telle ou telle donnée.** Une protection de ces données et un respect des délais de conservation reste néanmoins indispensable.

Au stade de la candidature, l'ETT est légitime à collecter les informations qui lui permettront d'établir rapidement le contrat de mission (notamment le NIR).

Au stade de la relation avec un intérimaire, l'ETT est légitime à collecter les informations prévues par les textes pour rédiger son contrat de travail et gérer la paie et les cotisations sociales.

Au stade de la relation avec l'EU, l'ETT est légitime à transmettre les données personnelles prévues par les textes et/ou nécessaires à la mise à disposition de l'intérimaire. Certaines données personnelles n'ont en revanche pas à être transmises à l'EU. Il s'agit principalement du NIR qui ne doit pas être transmis à l'EU excepté en cas d'AT, les textes prévoyant l'indication du NIR dans le document « Information préalable » qui doit être établi par l'EU. En revanche, l'EU n'a absolument pas besoin du NIR de l'intérimaire pour renseigner son registre unique du personnel par exemple.

D'autres informations sont souvent demandées par l'EU (ou par une plateforme agissant pour le compte de l'EU) telles que l'adresse de l'intérimaire, son casier judiciaire, sa photo, la copie de ses papiers d'identité, de son titre de travail pour les étrangers (etc...).

Lors de notre récent échange avec la Direction de la conformité de la CNIL, il nous a été précisé que dans ces situations l'EU (et la plateforme agissant pour son compte) doit indiquer à l'ETT quelle est la finalité de la demande (pourquoi a-t-elle besoin du NIR, de l'adresse de l'intérimaire...). C'est un intérêt partagé et c'est ce que recherchera la CNIL en cas de contrôle.

Qui est responsable de traitement, qui est sous-traitant au sens du RGPD ?

Le responsable de traitement détermine quelles données personnelles sont collectées, la manière dont elles sont collectées, ainsi que leur finalité. L'ETT est donc responsable du traitement des données qu'elle collecte pour les besoins de son activité (établissement des contrats de mission, des contrats de mise à disposition...).

Le sous-traitant reçoit des données personnelles qui lui sont transmises par le responsable de traitement et est chargé de traiter ces données pour le compte du responsable de traitement. C'est notamment le cas de l'éditeur de logiciel s'il reçoit des données de l'ETT et les gère pour son compte.

Nous constatons que certaines EU adressent aux ETT des contrats de sous-traitance de données. C'est une erreur et nous vous invitons à leur signaler car l'ETT ne traite pas des données pour le compte de l'EU, elle lui transmet des données qu'elle a elle-même collectées pour son propre compte, en tant qu'employeur des intérimaires.

Nous avons échangé avec la CNIL sur ce point et elle partage le point de vue selon lequel l'ETT n'est pas un sous-traitant de données de l'EU.

L'ETT et l'EU sont des responsables de traitement distincts, chacun avec ses responsabilités propres.

**PRISME**

Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi

Madame Dominique DELCOURT

Directrice des affaires juridiques

56 rue Lafitte

75320 Paris Cedex 09

Paris, le 24 AVR. 2014

N/Réf : SN/WEI/CE141060

A rappeler dans toute correspondance

Madame la directrice,

Je fais suite, avec un délai que je vous prie de bien vouloir excuser, au courrier que vous nous avez adressé le 30 mai 2013 par lequel vous interrogez notre Commission sur les informations relatives aux salariés intérimaires que les entreprises de travail temporaire (ETT) peuvent communiquer aux entreprises utilisatrices (EU).

Plus précisément, vous exposez que les EU sollicitent régulièrement auprès des ETT le numéro de sécurité sociale (NIR) des salariés intérimaires alors qu'elles n'en ont pas vraiment l'utilité.

Comme vous le savez, tout traitement de données à caractère personnel est soumis aux dispositions de la loi du 6 janvier 1978 modifiée.

Le responsable de traitement, à savoir la personne physique ou morale qui en détermine « les finalités et les moyens » au sens de l'article 3 de la loi, doit donc respecter l'ensemble des principes de protection des données personnelles. En l'occurrence, cette qualité s'attache non seulement aux ETT mais aussi aux EU s'agissant de leur propre traitement.

Parmi les obligations du responsable de traitement au regard de la loi « Informatique et Libertés », figure l'obligation de collecter des données personnelles « adéquates, pertinentes et non excessives » (article 6 de la loi). En effet, les informations recueillies doivent être **strictement nécessaires** à la finalité pour lesquelles elles sont collectées.

S'agissant de l'utilisation du NIR, celle-ci étant limitée pour les employeurs à l'établissement des bulletins de paie et des déclarations sociales obligatoires, les EU peuvent être autorisées à collecter et traiter le numéro de sécurité sociale des salariés intérimaires uniquement si elles accomplissent ces démarches relatives aux intérimaires.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Les données nécessaires au traitement des courriers reçus par la CNIL sont enregistrées dans un fichier informatisé réservé à son usage exclusif pour l'accomplissement de ses missions. Vous pouvez exercer votre droit d'accès aux données vous concernant et les faire rectifier en vous adressant au service des plaintes de la CNIL.

Par ailleurs, les dispositions de l'article 34 de la loi mettent à la charge du responsable du traitement l'obligation de prendre toutes mesures de nature à garantir la sécurité et la confidentialité des informations collectées dans l'ensemble des traitements mis en œuvre afin que seules les personnes habilitées de par leurs fonctions y aient accès.

Outre les personnes chargées de traiter les données au sein de l'organisme, le responsable de traitement doit définir précisément et limitativement les destinataires autorisés à recevoir communication des données enregistrées dans un traitement. Il s'agira essentiellement des personnes qui **concourent à la réalisation des finalités préalablement définies**.

Dans la situation que vous exposez, dès lors que les EU ne participent pas à la réalisation des finalités précédemment évoquées (gestion de la paie et déclarations sociales), ces dernières n'ont pas à recevoir communication du NIR des salariés intérimaires.

Je vous prie d'agréer, Madame la directrice, l'expression de mes salutations distinguées.



Hervé MACHU
Directeur de la conformité

CNIL

La Présidente



Madame Dominique DELCOURT
Directrice des affaires juridiques
PRISME
56 rue Laffitte
75320 PARIS CEDEX 9

Paris, le

26 AOUT 2013

Madame la Directrice,

Je fais suite à la réunion qui s'est tenue le 28 février 2013 entre la direction des affaires juridiques du PRISME et les services de la CNIL ainsi qu'à votre courrier du 11 avril 2013.

J'ai pris note des difficultés que rencontrent les entreprises de travail temporaire pour détacher à bref délai des candidats à un poste vacant. Ces difficultés résultent notamment de l'impossibilité de collecter au stade de la candidature l'ensemble des données nécessaires à la déclaration préalable à l'embauche et, en particulier, le numéro de sécurité sociale (NIR) des candidats.

Je vous informe que, compte tenu des arguments que vous avez exposés, la Commission, réunie en séance plénière, a décidé de donner la possibilité aux entreprises de travail temporaire de collecter le NIR des personnes sollicitant un emploi intérimaire dès le stade de leur candidature.

La délibération n° 02-017 du 21 mars 2002 portant recommandation relative à la collecte et au traitement d'informations nominatives lors d'opérations de recrutement sera prochainement modifiée en ce sens pour garantir une plus grande sécurité juridique sur ce point aux entreprises de travail temporaire.

S'agissant de la durée de conservation du NIR, la Commission a considéré que celle que vous proposez, à savoir 12 mois à compter du dépôt de la candidature, était proportionnée au regard de la finalité de la collecte.

En revanche, je vous informe que notre Commission mène actuellement une réflexion concernant les formalités à accomplir pour les traitements de gestion des candidats dans lesquels figurent des NIR.

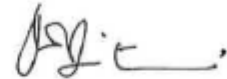
Nous ne manquerons pas de revenir vers vous prochainement pour vous tenir informée de la modification de la recommandation précitée ainsi que des formalités qui devront éventuellement être accomplies par chaque entreprise de travail temporaire pour la mise en œuvre des traitements contenant des NIR.

8 rue Vivienne CS 30223 75083 PARIS Cedex 02 - Tél: 01 53 73 22 22 - Fax: 01 53 73 22 00 - www.cnil.fr

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

M. Sébastien POMPEY, juriste au service des sanctions, reste à votre disposition pour tout complément d'information (01-53-73-25-70).

Je vous prie, Madame la Directrice, d'agréer l'expression de mes salutations distinguées.



Isabelle FALQUE-PIERROTIN