

Le Règlement général sur la protection des données personnelles appliqué aux CE, CSE et organisations syndicales

par Christophe BAUMGARTEN, Avocat au Barreau de Bobigny et Jean-Baptiste MERLATEAU, Formateur auprès des représentants du personnel

PLAN

- I. **RGPD : en quoi les CE, CSE et organisations syndicales sont-ils concernés ?**
 - A. Les notions
 - B. L'application du RGPD aux CE, CSE et aux organisations syndicales
- II. **Quelles sont les obligations, comment s'y conformer en pratique ?**
 - A. Recenser les informations et les données personnelles
 - B. Trier et sécuriser les données
- III. **Non-conformité : quelles conséquences ?**
 - A. Responsabilité et sanctions civiles
 - B. Responsabilité et sanctions pénales
 - C. Sanctions administratives

L'entrée en vigueur du RGPD (Règlement général sur la protection des données) le 25 mai 2018 (1) n'aura échappé à personne en raison de l'avalanche de mails et de fenêtres « pop-up » sur les différents sites internet et réseaux sociaux demandant d'en accepter les nouvelles conditions d'utilisation. Pourtant, le RGPD n'a pas seulement vocation à réglementer les pratiques régulièrement condamnées de Facebook, Google ou Amazon quant aux données personnelles de leurs utilisateurs. Le règlement européen, repris par la loi « Informatique et libertés » modifiée, contraint en réalité toutes les entités qui utilisent des informations personnelles à garantir la protection et le contrôle de ces données.

Le RGPD est donc pleinement applicable aux comités d'entreprise, aux comités sociaux et économiques et aux organisations syndicales. Il est toutefois nécessaire de transposer cette réglementation à leur situation spécifique.

I. RGPD : en quoi les CE, CSE et organisations syndicales sont-ils concernés ?

Le RGPD s'applique à tout traitement de données à caractère personnel des personnes physiques (art. 2 RGPD).

A. Les notions

Une donnée à caractère personnel ou donnée personnelle est définie par le RGPD comme toute information permettant d'identifier une personne physique directement (nom, prénom) ou indirectement (numéro de téléphone, adresse, matricule, adresse mail, coordonnées bancaires, photo, etc.). La CNIL rappelle qu'il faut entendre largement la notion de données à caractère personnel. En revanche, les données relatives aux personnes morales (sociétés, associations, fondations, syndicats, etc.) ne relèvent pas du RGPD.

Notons d'ores et déjà que certaines données sont considérées comme des « données sensibles » par le RGPD. Il s'agit des informations concernant,

notamment, l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses, l'appartenance syndicale, la santé ou la vie sexuelle et l'orientation sexuelle.

Un fichier de données est un ensemble structuré de données à caractère personnel accessibles selon des critères déterminés, c'est-à-dire organisé de telle sorte qu'il permet un accès aisé aux données, classement chronologique ou alphabétique par exemple.

La notion de traitement couvre un ensemble d'opérations effectuées sur ces données telles que la collecte, l'enregistrement, l'organisation, la structuration, la conservation, l'adaptation ou la modification, l'extraction, la consultation, l'utilisation, la communication par transmission, la diffusion ou toute autre forme de mise à disposition, le rapprochement ou l'interconnexion, la limitation, l'effa-

(1) Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et

à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données), applicable à partir du 25 mai 2018.

ement ou la destruction (art. 4 RGPD). En pratique, l'utilisation d'un logiciel ou d'un fichier (type Excel) pour gérer ces données, la simple conservation des données ou informations personnelles constitue un traitement de données. Il importe peu désormais que le traitement soit automatisé (informatisé) ou non. Les fichiers papiers de données personnelles constituent également un traitement de données relevant du champ du RGPD.

B. L'application du RGPD aux CE, CSE et aux organisations syndicales

Jusqu'au 25 mai 2018, les comités bénéficiaient d'une dispense de déclaration à la CNIL s'agissant des traitements mis en œuvre pour la gestion de leurs activités sociales et culturelles. Celle-ci n'a désormais plus de valeur juridique, les dispositions du RGPD lui étant substituées.

Or, pour assurer la gestion des activités sociales et culturelles, le comité est amené à recueillir un certain nombre d'informations et de données relatives à la vie privée des salariés : dates de naissance, coordonnées personnelles, avis d'imposition, coordonnées bancaires, etc. Le plus souvent, le comité utilise des logiciels et des fichiers informatiques pour traiter ces données. En outre, le comité utilise les mails personnels, voire professionnels, des salariés pour communiquer sur ses actions et attributions économiques et professionnelles. Enfin, certains comités emploient eux-mêmes des salariés et sont amenés, comme tout employeur, à traiter des données : coordonnées bancaires et numéro de Sécurité sociale, CV, état de santé, taux d'imposition à compter du 1^{er} janvier 2019, etc. De la même manière, les organisations syndicales recueillent, conservent

et utilisent un certain nombre de données relatives à leurs adhérents et sympathisants et emploient également des salariés.

La CNIL rappelle que les nouvelles obligations s'imposent à tout organisme qui traite des données personnelles, sans condition de forme sociale, de taille, de chiffres d'affaires, d'effectifs ou de finalité. Ce faisant, sont nécessairement concernés les entreprises, les associations, les syndicats, ainsi que les comités d'entreprise et les comités sociaux et économiques.

Les sections syndicales, n'ayant pas la personnalité morale, n'encourent pas de responsabilité propre, mais les organisations syndicales ou les personnes physiques qui animent la section syndicale sont soumises à ces obligations et doivent donc assumer les responsabilités qui s'y attachent. En effet, les traitements effectués par des personnes physiques ne sont exclues du RGPD que s'ils s'inscrivent « *dans le cadre d'une activité strictement personnelle et domestique* » (art. 2 c) du RGPD).

Il faut, par ailleurs, ajouter que les comités ne peuvent s'exonérer des obligations liées à la protection des données personnelles en se prévalant du fait que l'employeur aurait transmis l'intégralité des données personnelles des salariés pour les besoins de la gestion des activités sociales et culturelles. En effet, quelle que soit la source ou l'origine de la collecte des données, tout organisme qui traite des données personnelles relève du RGPD. De la même manière, faire appel à un sous-traitant pour la conservation ou la gestion des données n'exonère en rien de ses obligations (art. 28 RGPD). Nous reviendrons plus loin sur ce point particulier.

II. Quelles sont les obligations, comment s'y conformer en pratique ?

La méthode de mise en conformité repose sur trois étapes : recenser les informations et les données, trier et sécuriser les données, informer les personnes concernées (salariés ou adhérents) et leur permettre d'exercer leurs droits.

Rappelons, en tant que de besoin, que la mise en conformité devait intervenir au plus tard ... le 25 mai 2018 !

A. Recenser les informations et les données personnelles

1. Désigner un responsable du traitement des données

La CNIL précise que « *le responsable d'un traitement (2) de données à caractère personnel est, sauf désignation expresse par les dispositions législatives ou réglementaires relatives à ce traitement, la personne, l'autorité publique, le service ou l'organisme*

(2) Rappelons qu'un responsable de traitement devait déjà être désigné sous l'empire des règles de la CNIL (cf. dispense de déclaration de la CNIL, n° 10).

qui détermine ses finalités et ses moyens. En pratique, et de manière générale, il s'agit de la personne morale incarnée par son représentant légal » (3). Rappelons que le CE et le CSE sont des personnes morales d'une nature particulière puisqu'ils ne disposent pas d'un représentant légal. Néanmoins, les comités doivent désigner l'un de leurs membres en qualité de responsable du traitement. Il convient, en conséquence, de porter rapidement à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité un point prévoyant la désignation d'un responsable du traitement des données.

La mission du responsable du traitement est définie par les textes. Son rôle est de :

- réaliser et tenir un registre des activités de traitement effectuées (art. 30 RGPD) ;
- mettre en œuvre des mesures techniques et organisationnelles appropriées pour s'assurer et être en mesure de démontrer que le traitement est effectué conformément aux obligations réglementaires (art. 24 RGPD).

Bien évidemment, les comités seront libres de constituer des commissions pour accompagner le responsable du traitement dans les démarches de mise en conformité.

Ajoutons que le responsable du traitement valablement désigné par le comité ne devra agir que dans le cadre de la délégation de pouvoir que celui-ci lui a confiée et qu'il devra rendre compte de son activité. Toutefois, seul le comité « personne morale » est susceptible d'engager sa responsabilité en cas de non-respect des dispositions relatives à la protection des données.

Enfin, il est expressément prévu que le responsable du traitement peut faire appel à un sous-traitant pour l'assister dans sa mission (art. 28 RGPD).

2. Constituer un registre des activités de traitement

Le registre des activités de traitement est un outil de recensement et d'analyse des données personnelles. Il permet, en outre, d'apporter la preuve de la mise en conformité au RGPD.

L'obligation de tenir un registre des traitements concerne tous les organismes, publics comme privés, quelle que soit leur taille, dès lors qu'ils traitent des données personnelles (art. 30 RGPD). Bien qu'il existe une exception visant certaines entités de moins de 250 salariés (art. 30 § 5 du RGPD), les comités et les organisations syndicales ne peuvent en bénéficier en ce qu'ils procèdent à des traitements de façon non

occasionnelle qui portent sur des données sensibles. Les comités et organisations syndicales ont donc l'obligation d'établir ce registre qui se présente sous une forme écrite, éventuellement électronique. La CNIL fournit sur son site internet un modèle indicatif (4).

En pratique, le registre regroupe des fiches. Une fiche correspond à une activité du comité ou du syndicat impliquant un traitement de données personnelles (comme, par exemple, la communication avec les salariés ou les adhérents ; la gestion des activités sociales, en distinguant les activités directement gérées par le comité et les activités dont il a délégué la gestion, la gestion du personnel employé par le comité ou le syndicat, etc). Enfin, chaque fiche doit comporter les informations suivantes :

- nom et coordonnées du responsable du traitement ;
- finalité du traitement ;
- description des catégories de personnes concernées et des catégories de données à caractère personnel ;
- catégories de destinataires auxquels les données à caractère personnel ont été ou seront communiquées ;
- délais prévus pour l'effacement des différentes catégories de données ;
- dans la mesure du possible, une description générale des mesures de sécurité techniques et organisationnelles.

Le registre doit être mis à jour régulièrement, au gré des évolutions fonctionnelles et techniques des traitements de données. En pratique, toute modification apportée aux conditions de mise en œuvre de chaque traitement inscrit au registre (nouvelle donnée collectée, allongement de la durée de conservation, nouveau destinataire du traitement, etc.) doit être portée sur celui-ci. Enfin, le registre est tenu à la disposition de l'autorité de contrôle (CNIL) sur demande.

B. Trier et sécuriser les données

1. Trier et limiter les données disponibles

La constitution du registre doit permettre de s'interroger sur les données dont le comité ou le syndicat a réellement besoin. Pour chaque fiche de registre créée, et donc pour chaque activité impliquant un traitement de données personnelles, il convient de s'assurer que :

- les données traitées sont autorisées par la loi (par exemple, le comité n'a pas à détenir d'informations sur l'appartenance syndicale des salariés) ;
- les données traitées sont nécessaires aux activités (par exemple, il n'est pas utile de savoir si les salariés ont des enfants, si le comité n'offre aucun service

(3) V. également art. 24 RGPD.

(4) À télécharger : https://www.cnil.fr/sites/default/files/atoms/files/registre_rgpd_basique.rtf.

ou prestation attachés à cette caractéristique et n'applique pas de quotient familial) ;

- les données ne sont pas conservées au-delà de ce qui est nécessaire (5) au regard des finalités pour lesquelles elles ont été collectées ;
- les données sont accessibles aux seules personnes habilitées et ces dernières n'ont accès qu'aux seules informations dont elles ont besoin (par exemple, seuls les membres du bureau ou les membres de la commission ASC ont accès aux données).

2. Sécuriser les données

Toutes les mesures nécessaires pour garantir la sécurité des données doivent être prises :

- mise en place de procédures, de clauses de confidentialité dans les contrats de travail des salariés du comité ou du syndicat et dans le règlement intérieur du comité, etc. ;
- actions de sensibilisation ou de formation à la protection des données ;
- modification et vérification des contrats conclus avec les prestataires ;
- sécurisation des outils informatiques, site internet et logiciels (antivirus, site accessible en https, modification régulière des mots de passe, etc.) ;
- gestion et limitation des habilitations ;
- enregistrement des actions sur les données effectuées par les personnes habilitées (savoir qui se connecte à quoi, quand et pour faire quoi) ;
- sécurisation des locaux ;
- encadrement de la destruction des données ;
- gestion et traçabilité des incidents ; etc.

S'agissant des activités sociales et culturelles, les mesures de sécurité à mettre en œuvre vont dépendre de la manière dont le comité gère ces activités (gestion directe ou déléguée à un sous-traitant), des outils et logiciels dont il a ou non la pleine propriété, des solutions de stockage (ordinateur, cloud, etc.). La situation est éminemment variable selon la taille des comités. Des diagnostics et des audits techniques seront parfois nécessaires.

3. Permettre aux salariés et aux adhérents d'exercer leurs droits

L'objectif général poursuivi par le RGPD est de permettre aux citoyens de comprendre toutes les utilisations qui sont faites de leurs données personnelles. L'information des salariés par les comités ou des adhérents et des militants par les organisations syndicales doit donc s'inscrire dans cette finalité.

4. Faut-il recueillir l'accord des salariés ou des adhérents pour recueillir leurs données personnelles ?

Pour être licite, la collecte et le traitement des données doit obligatoirement reposer sur un des fondements visés par le RGPD, à savoir, notamment (art. 6 RGPD) :

- le consentement des personnes ;
- le respect d'une obligation légale à laquelle le responsable du traitement est soumis ;
- les intérêts légitimes poursuivis par le responsable du traitement ;
- l'exécution d'un contrat auquel la personne concernée est partie.

La gestion des activités sociales et culturelles du comité relève, à notre sens, de la deuxième et de la troisième hypothèse, de sorte que l'accord explicite des bénéficiaires des œuvres sociales n'est pas requis. De la même manière, le traitement des informations relatives à ses salariés par le comité ou le syndicat (notamment nom, prénom, date de naissance, sexe, numéro de sécurité sociale, salaire et relevé d'identité bancaire du salarié) étant nécessaire à l'exécution du contrat de travail, le recueil de l'accord explicite des salariés n'est pas requis.

Rappelons qu'en cas de doute, ou à défaut de pouvoir justifier de l'un des fondements visés ci-dessus, il est indispensable de recueillir le consentement des personnes. Ce dernier doit prendre la forme d'un « *acte positif clair par lequel la personne concernée manifeste de façon libre, spécifique, éclairée et univoque son accord au traitement des données à caractère personnel la concernant* », l'accord pouvant être donné par écrit, y compris sous forme électronique, par oral ou par tout autre acte positif (art. 7 RGPD).

5. Données collectées directement par le comité

À chaque fois que des données personnelles sont collectées directement ou indirectement, les personnes concernées doivent être informées, au moment de la collecte des données (art. 13 RGPD) :

- de l'identité et des coordonnées du responsable du traitement ;
- de la finalité du traitement de données (pourquoi les données sont-elles collectées ?) ;
- du fondement juridique du traitement de données (ce qui autorise à traiter ces données : consentement de la personne concernée, exécution d'un contrat, respect d'une obligation légale ou encore un « intérêt

(5) Delib Dispense CNIL, n°10 : il était prévu que les données personnelles ne devaient pas être conservées au-delà de la période d'admission du salarié au bénéfice des ASC, sauf en ce qui concerne l'historique de l'utilisation de ces prestations

et le suivi des commandes par le salarié, qui sont conservés pendant une période glissante de 2 ans maximum à compter de l'exécution de la prestation.

légitime ») ; qui définit le caractère obligatoire ou facultatif du recueil des données ;

- des personnes autorisées à accéder aux données et les destinataires des données (qui a accès aux données ?) ;
- de la durée de conservation des données ;
- des modalités selon lesquelles les personnes concernées peuvent exercer leurs droits (accès, rectification, effacement, opposition, portabilité et limitation du traitement). Ces modalités peuvent consister à renvoyer à des formulaires, numéros de téléphone, mails de contact, etc.
- de la possibilité d'introduire une réclamation (plainte) auprès de la CNIL.

L'information doit être donnée de façon « *concise, transparente, compréhensible et aisément accessible, en des termes clairs et simples* » à chaque collecte de données, de modification du fichier de traitement de données.

En cas de violation de l'accès aux données, les personnes concernées doivent être prévenues.

Précisons enfin que le RGPD s'applique aux données déjà collectées. Par conséquent, il apparaît indispensable, pour se mettre en conformité, que le comité procède à une communication générale auprès des salariés dont il a collecté les données, en particulier en vue de leur rappeler leurs droits.

6. Données fournies par l'employeur

Il est prévu l'hypothèse selon laquelle les données personnelles n'ont pas été collectées (directement) auprès de la personne concernée. Outre les informations listées précédemment, les salariés doivent être informés (art. 14 RGPD) :

- des catégories de données personnelles concernées ;
- de la source d'où proviennent les données à caractère personnel.

Les informations doivent être données par le comité dans un délai raisonnable après avoir obtenu les données à caractère personnel, ne dépassant pas un mois. S'il est envisagé de communiquer les informations à un autre destinataire, tel un prestataire d'activités sociales, l'information doit être fournie au plus tard lorsque les données à caractère personnel sont communiquées pour la première fois.

Il est prévu que si les salariés disposent déjà de ces informations, autrement dit si l'employeur a déjà informé les salariés, le comité est exonéré de son obligation d'information. Il est donc judicieux d'organiser, avec l'employeur, cette question.

7. Droits d'accès aux données personnelles

Toute personne concernée par un traitement de données personnelles dispose d'un droit :

- d'accès à ses données pour vérifier l'exactitude des données et leur finalité (art. 12 RGPD) ;
- de rectification de ses données si celles-ci s'avèrent inexactes (art. 16 RGPD) ;
- à l'effacement de ses données, qui doit être justifié par la disparition de la nécessité de ces données au vu des finalités poursuivies ou des méthodes de traitement ou par le fait que les données ont fait l'objet d'un traitement illicite (art. 17 RGPD) ;
- à la limitation du traitement, c'est-à-dire le droit de s'opposer à certaines opérations de traitement (art. 18 RGPD) ;
- à la portabilité de ses données personnelles, c'est-à-dire le transfert des données d'un responsable de traitement à un autre (art. 20 RGPD).

Pour assurer l'effectivité des droits des salariés, le comité doit informer ces derniers de leurs droits d'accès au moment où les données sont collectées et préciser les modalités pratiques (formulaire, coordonnées, etc.) d'exercice de ces droits. Cela nécessite de prévoir des procédures de centralisation des demandes afin d'être en mesure de les traiter dans les délais impartis : délai maximum d'un mois, qui peut être prolongé de deux mois « *compte tenu de la complexité et du nombre de demandes* », à condition d'en informer la personne concernée dans le délai d'un mois suivant la réception de la demande (art. 12.3 RGPD). Ces obligations s'appliquent de manière identique aux organisations syndicales à l'égard de leurs adhérents et militants.

Rappelons enfin qu'il est fait obligation aux sous-traitants d'aider le responsable de traitement à s'acquitter de ses obligations en matière de droit d'accès (art. 28 RGPD).

Pour prouver la conformité au règlement, il est recommandé par la CNIL, organe de contrôle, de constituer et regrouper la documentation nécessaire :

- le registre des traitements ;
- les mentions d'information données aux salariés ;
- les procédures pour l'exercice des droits des salariés ;
- les contrats avec les sous-traitants ;
- les procédures internes en cas de violation des données ;
- les preuves que les personnes concernées ont donné leur consentement lorsque le traitement de leurs données repose sur cette base.

III. Non-conformité : quelles conséquences ?

Le non-respect des dispositions du RGPD reprises par la loi « Informatiques et libertés » est susceptible d'engager la responsabilité du comité et des organisations syndicales à plusieurs titres.

A. Responsabilité et sanctions civiles

Toute négligence ou faute du comité en matière de protection des données personnelles qui causerait un préjudice à un salarié est susceptible d'engager la responsabilité civile de ce dernier. Dès lors, le non-respect des dispositions relatives à l'utilisation, la conservation ou encore la transmission des données personnelles pourrait entraîner la condamnation du comité à réparer les préjudices causés aux salariés par le versement de dommages et intérêts (6).

Surtout, il est essentiel de préciser que le recours à un sous-traitant n'exonère pas le comité de sa responsabilité. Le sous-traitant, au sens du RGPD, est celui qui, à la demande du comité, réalise des opérations de traitement informatique sur les données sans avoir eu l'initiative de leur collecte (art. 4 RGPD). Et nombreux sont les comités qui ont recours à de tels prestataires, notamment pour la gestion de leurs activités sociales. Cela couvre l'ensemble des contrats de sous-traitance (cabinet comptable, gestion de la paie des salariés du comité, plateformes internet de billetteries en ligne etc.).

Désormais, le comité ne peut faire appel qu'à des sous-traitants qui présentent « *des garanties suffisantes quant à la mise en œuvre de mesures techniques et organisationnelles appropriées, de manière à ce que le traitement réponde aux exigences du présent règlement et garantisse la protection des droits de la personne concernée* » (art. 28 RGPD). À cette fin, tous les contrats conclus avec des sous-traitants doivent comprendre un certain nombre de clauses obligatoires et préciser l'objet et la durée du traitement, la nature et la finalité du traitement, le type de données à caractère personnel et les catégories de personnes concernées, ainsi que les obligations et les droits du responsable du traitement (art. 28 RGPD). Les sous-traitants sont eux-mêmes tenus à des obligations particulières. Ils doivent notamment mettre à la disposition du comité toutes les informations nécessaires pour démontrer le respect de leurs obligations et permettre, le cas échéant, la réalisation d'audits et inspections (art. 28-3 g) RGPD).

Par conséquent, si le sous-traitant peut voir sa responsabilité engagée, notamment en cas de violation des obligations relatives à la sécurité et à la confidentialité des données personnelles des salariés, le comité n'est en aucun cas déchargé de la responsabilité qui lui incombe de préserver la sécurité des données traitées par un prestataire pour son compte. La CNIL rappelle enfin que tous les contrats de sous-traitance en cours d'exécution doivent être conformes depuis le 25 mai 2018 !

En pratique, les nouvelles règles imposent la réalisation d'un audit des contrats conclus avec les sous-traitants, qui doit permettre de préciser les clauses qu'il convient d'ajouter afin de déterminer clairement le rôle et les responsabilités des sous-traitants en matière de données personnelles, conformément aux nouvelles obligations.

B. Responsabilité et sanctions pénales

Les sanctions pénales en cas de manquement à la sécurité et à la protection des données sont fixées par les articles 226-16 à 226-24 du Code pénal. En fonction de la gravité des infractions, les peines prononcées peuvent aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 300.000 euros d'amende. Par exemple, l'absence d'information des personnes concernées ou le non-respect des droits des personnes fait l'objet d'une amende de 1.500 euros par infraction constatée (7).

Par ailleurs, le traitement des données sensibles (appartenance syndicale, religion, orientation sexuelle, données relatives à la santé, à l'appartenance réelle ou supposée à une ethnie ou une race) est, par principe, illicite et le non-respect de cette interdiction est puni de 5 ans d'emprisonnement et 300.000 euros d'amende (8). Il existe toutefois des exceptions à l'interdiction de traiter des données sensibles, applicables aux comités et organisations syndicales (art. 9 du RGPD) et qu'il convient de vérifier au cas par cas.

Par exemple, s'agissant des organisations syndicales, l'article 9 d) du RGPD précise que l'interdiction de traiter des données sensibles ne s'applique pas si « *le traitement est effectué, dans le cadre de leurs activités légitimes et moyennant les garanties appropriées, par une fondation, une association ou tout autre organisme à but non lucratif et poursuivant une finalité politique, philosophique, religieuse ou syndicale, à*

(6) Il en va de même pour les organisations syndicales à l'égard de leurs adhérents !

(7) Art. R625-10 et R. 625-11, Code pénal.

(8) Art. 226-19, Code pénal.

condition que ledit traitement se rapporte exclusivement aux membres ou aux anciens membres dudit organisme ou aux personnes entretenant avec celui-ci des contacts réguliers en liaison avec ses finalités et que les données à caractère personnel ne soient pas communiquées en dehors de cet organisme sans le consentement des personnes concernées ».

C. Sanctions administratives

Enfin, lorsque des manquements au RGPD ou à la loi sont portés à sa connaissance ou sont constatées par ses contrôleurs, la CNIL peut prononcer directement des sanctions qui doivent être effectives, proportionnées et dissuasives, tels un rappel à l'ordre, une injonction de mise en conformité ou de cesser le traitement, voire une amende administrative (sans obligation de mise en demeure préalable) qui peut s'élever, selon la catégorie de l'infraction, à 10 ou 20 millions d'euros.

Nous n'avons volontairement pas traité dans ces lignes l'utilisation qui pourrait être faite du RGPD par le salarié qui voudrait se faire communiquer des éléments de fait le concernant, en vue par exemple d'étayer sa défense.

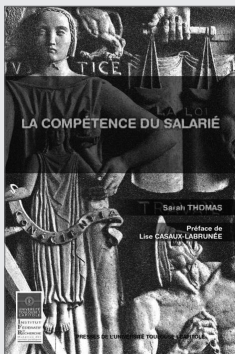
Gardons en mémoire que l'article 20 du RGPD prévoit que les personnes concernées ont le droit de recevoir les données à caractère personnel qu'elles ont fournies.

Sans entrer plus dans les détails, qui nécessiteraient une étude approfondie sur le sujet, on peut se demander si le salarié, même après avoir quitté l'entreprise, n'est pas en droit d'exiger, en application du RGPD, la communication de ses mails, relevés horaires, bandes vidéos sur lesquelles il apparaît, évaluations, etc.

Une telle demande fondée sur le RGPD présenterait un double intérêt :

- L'employeur dispose pour y donner suite d'un délai de un mois, deux s'il justifie de difficultés particulières (article 12 du RGPD) ;
- Si un quelconque manquement de sa part est démontré, il s'expose aux sanctions, notamment administratives, rappelées ci-dessus, qui peuvent s'avérer extrêmement dissuasives.

**Christophe Baumgarten
et Jean-Baptiste Merlateau**



Presses de l'Université
Toulouse 1 Capitole,
Collection Thèses de l'IFR,
12/2018 -
ISBN 978-2-3617-0168-0 -
p. 492. - 45 euros

LA COMPÉTENCE DU SALARIÉ

par Sarah Thomas

Bien que la « compétence » soit un mot connu du vocabulaire juridique, le droit du travail l'utilise dans une autre perspective : celle de désigner l'habileté des salariés. Alors qu'avant 2008, le mot était quasiment absent du Code du travail, il y est aujourd'hui employé à près de 400 reprises. Paradoxalement, aucune définition n'a accompagné cette large diffusion de la compétence dans le droit du travail. Il s'agit alors de comprendre les causes de la diffusion de la compétence dans le droit du travail. L'étude de la compétence permet d'identifier comment et pourquoi ce concept d'origine managériale s'est diffusé en droit du travail. Elle invite à une réflexion sur les relations que le droit du travail entretient avec d'autres disciplines non juridiques, en particulier les sciences de gestion.

La recherche d'une alternative juridique au concept managérial de compétence conduit à explorer ses notions périphériques et notamment celle de capacité. Notion ancienne, la capacité juridique a prouvé sa solidité et il est possible de s'en inspirer pour traduire juridiquement la compétence. Sous un angle moderne et dynamique, est envisagée la création d'une nouvelle notion, celle de « capacité professionnelle ». Au-delà d'un simple remplacement terminologique du mot « compétence » par celui de « capacité », le développement de la notion juridique de capacité professionnelle ouvre de nouveaux horizons. En même temps qu'elle permet de sécuriser les risques liés à l'usage d'un concept aussi peu défini et délimité que celui de compétence, la capacité professionnelle contribue à replacer la personne au cœur du droit du travail.

Prix Gabriel Marty