

LA RGPD



LA RGPD

PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES ET TRANSMISSION DES INFORMATIONS A CARACTERE PERSONNEL PAR IHL

Depuis le 25 mai 2018, la protection des données personnelles a été renforcée par l'entrée en application du Règlement Européen n° 2016/679, dit règlement général sur la protection des données personnelles (RGPD).

Le RGPD est directement applicable à toute société établie en Europe et détermine **comment les individus et les organisations peuvent obtenir, utiliser, stocker et éliminer des données personnelles.**

Qu'est-ce qu'une donnée personnelle ?

Une **donnée personnelle est une information permettant l'identification directe ou indirecte d'une personne, comme son nom, son prénom, son n° de sécurité sociale, son parcours professionnel, ses données de localisation (adresse personnelle par ex).**

LE RGPD prévoit que **ces données ne peuvent faire l'objet d'un traitement sans l'accord de la personne qu'elles permettent d'identifier.**

Qu'est-ce qu'une opération de traitement ?

Les **opérations de collecte, enregistrement, organisation, stockage, consultation, utilisation, transmission et destruction des données** sont considérés comme un traitement des données.

Plus la donnée est sensible (car elle permet d'identifier la personne) et plus les opérations de traitement doivent être limitées : les données dites sensibles ne peuvent donc pas en principe être transmises à des tiers, sans l'accord exprès de l'intéressé.

LA RGPD

Mise en application par la société IHL

La société IHL, en tant qu'entreprise de travail temporaire, **est légitime à collecter et à conserver les données personnelles nécessaires à son activité et dont la collecte est donc justifiée par le respect d'obligations légales ou réglementaires**. Il s'agit notamment des données collectées à l'occasion des process de recrutement, d'établissement des contrats de mission et de mise à disposition, et des opérations liées à la vie des contrats et à la paie.

La société IHL étant responsable de la protection des données qu'elle collecte pour les besoins de son activité, elle est tenue de limiter la transmission des données personnelles collectées auprès de ses salariés intérimaires. Par conséquent, **nous ne pourrons pas transmettre aux entreprises utilisatrices des données personnelles dont le transfert n'est ni prévu par un texte, ni autorisé par la personne concernée (en l'espèce, l'intérimaire)**.

A ce titre, il convient de rappeler que **la société IHL est le seul employeur juridique du salarié intérimaire**, et donc la seule titulaire des obligations qui découlent du statut d'employeur.

Les entreprises utilisatrices pourront collecter, auprès de la société IHL, les données personnelles des **intérimaires lorsque ces données leur sont nécessaires pour répondre à une obligation légale ou réglementaire qui leur est propre**.

Ne pourront par conséquent pas faire l'objet d'un transfert systématique à l'entreprise utilisatrice :

- L'adresse de l'intérimaire,
- Numéro de sécurité sociale,
- Copie de la DPAE,
- Copie du casier judiciaire,
- Copie de la carte d'identité, titre de séjour
- CV,
- Photo

LA RGPD

Si l'entreprise utilisatrice souhaite obtenir l'une de ces informations, elle pourra :

- **Soit adresser un écrit par lequel elle justifie et légitime sa demande.** Sa demande ne pourra être justifiée qu'en établissant l'existence d'une obligation légale ou réglementaire qui lui incombe et pour l'accomplissement de laquelle la transmission de l'information en cause est indispensable.

Exemples :

- en cas de survenance d'un accident du travail, l'entreprise utilisatrice pourra légitimement demander la transmission du numéro de sécurité sociale de l'intérimaire concerné, puisqu'il s'agit d'une information à faire figurer sur le cerfa « information préalable » qu'elle est tenue d'établir.
 - une fois le contrat de mise à disposition conclu, l'entreprise utilisatrice pourra légitimement demander à l'entreprise utilisatrice une copie du titre de séjour autorisant l'intérimaire à travailler, puisqu'elle est tenue d'annexer ce document au registre unique du personnel qu'elle est dans l'obligation de tenir. Le transfert de cette donnée n'est cependant pas possible avant la conclusion du contrat de mise à disposition, puisque c'est la délégation qui entraîne l'obligation de tenir le registre et d'y annexer le titre de séjour.
- **S'adresser directement à l'intérimaire pour recueillir l'information en cause :** si le transfert des données n'est pas indispensable au respect d'une obligation imposée par un texte, la société IHL ne pourra satisfaire la demande de transmission formulée par l'entreprise utilisatrice.
Cette dernière devra alors, pour obtenir l'information en cause, se rapprocher du salarié intérimaire pour lui demander la transmission, et ainsi, recueillir auprès de lui son consentement.

Sanctions au non-respect du RGPD

Le RGPD prévoit la possibilité de prononcer une amende pouvant atteindre 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires mondial en cas de non-respect de l'obligation de consentement et les autres droits des personnes concernées. A ce titre, il convient de rappeler que toutes les entreprises établies en Europe sont soumises à ces obligations ; **il en résulte que l'entreprise utilisatrice peut également voir sa responsabilité engagée si elle collecte, et conserve des données qui ne lui sont pas indispensables.**