

A stylized map of Europe in dark blue, set against a lighter blue background. The map is surrounded by twelve yellow stars, similar to the European Union flag, arranged in a circle around the center. The text 'GDPR' is prominently displayed in the center of the map.

GDPR

General Data Protection Regulation

***Impact du GDPR
dans le cadre
des relations de travail***

FGTB

Ensemble, on est plus forts

***Impact du GDPR
dans le cadre
des relations de travail***

Hommes-femmes

Toutes les références à des personnes ou fonctions (par ex. travailleur) concernent bien sûr autant les femmes que les hommes.

NL-FR

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands. www.abvv.be

Le GDPR c'est quoi ?

Le GDPR (ou le Règlement Général sur la Protection des Données) est un règlement européen qui protège les données à caractère personnel et qui est entré en vigueur le 25 mai 2018 dans tous les Etats membres de l'UE.

Qu'est-ce qui change avec le GDPR ?

La protection des données personnelles est règlementée en Belgique depuis 1992 mais le GDPR actualise les règles et apporte trois grandes nouveautés :

- **Les droits des personnes sont renforcés** : le GDPR renforce non seulement les droits existants (droit d'accès, droit de rectification et droit d'opposition au traitement), mais il crée aussi de nouveaux droits (droit à la portabilité des données, droit à l'effacement, etc.).
- Il introduit un **principe de responsabilité** : de manière générale, l'employeur est activement responsable du respect des règles sur la protection de la vie privée et doit être en mesure de le prouver sur la base de documents.
- **Des sanctions financières très importantes** peuvent désormais être appliquées en cas de méconnaissance du GDPR.

Le GDPR renforce les obligations de l'employeur ce qui génère une certaine nervosité sur le terrain.

Relations individuelles de travail - Concrètement que doit faire l'employeur à l'égard de ses travailleurs

- **Obligation de l'employeur** : le GDPR oblige chaque employeur à informer chaque travailleur sur les données personnelles qu'il collecte, dans quels buts et pour quelles finalités.
- **Quand** : au moment où les données sont collectées, c'est-à-dire au moment de la conclusion du contrat de travail.

- **Comment** : via une annexe au règlement de travail ou via un document spécifique 'déclaration de confidentialité' remis au travailleur.
- **Contenu** : Le GDPR liste les informations à donner au travailleur :
 - ▶ *l'identité et les coordonnées du responsable de traitement (= l'employeur)*
 - ▶ *les coordonnées du délégué à la protection des données (DPO) : en principe pour les entreprises, il n'est pas nécessaire de désigner un DPO;*
 - ▶ *les finalités du traitement, les données traitées et la base légale du traitement :*
 - **Les finalités : dans le cadre de la relation de travail, la principale finalité est l'administration du personnel et des salaires.**
 - **Les données personnelles traitées pour cette finalité sont principalement :**
 - données d'identification personnelle : nom, prénom, adresses, téléphone, gsm, photos, etc.
 - caractéristiques personnelles : nationalité, date de naissance, lieu de naissance, sexe, langue, permis de travail, etc.
 - numéro de registre national
 - données d'identification électroniques : adresse e-mail, IP, etc
 - données financières : n° de compte bancaire
 - données de candidature (formation suivie, expérience, ...) ;
 - données utiles pour déterminer la rémunération, y compris la rémunération variable et l'évaluation des prestations, les primes, l'assurance de groupe, ... ;
 - données utiles pour l'application de la législation sociale et fiscale (par exemple la composition du ménage (nombre d'enfants à charge) ;
 - données utiles pour l'occupation (horaires, description de fonction, accords, objectifs que le travailleur doit atteindre dans sa fonction, compétences qu'il doit posséder ou acquérir, ...) ;
 - données de formation (formations suivies, formations prévues, besoins de formations, ...) ;
 - données de planification de carrière, ...

- **Attention aux catégories particulières de données à caractère personnel (art. 9 GDPR)!** Parmi les données personnelles : il existe des données particulièrement sensibles qui font l'objet d'une protection renforcée. Il s'agit des données personnelles suivantes :
 - l'appartenance syndicale
 - les opinions politiques
 - les convictions religieuses ou philosophiques
 - les données qui révèlent l'origine raciale ou ethnique
 - les données génétiques
 - les données biométriques aux fins d'identifier une personne physique de manière unique,
 - les données concernant la santé
 - les données concernant la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle

Principe : le traitement de ces données est interdit

Exception : il existe une série d'exceptions dont les principales, dans le cadre de la relation de travail, sont :

- *Le traitement est nécessaire pour l'exécution des obligations en matière de droit du travail, de la sécurité sociale et de protection sociale.*

Par exemple, dans le cadre des formations syndicales ou des élections sociales, le traitement de l'affiliation syndicale est justifié.

Dans le cadre d'une incapacité ou d'un accident de travail, le traitement des données de santé est justifié.

- *Le consentement explicite du travailleur au traitement de ces données pour une ou plusieurs finalités spécifiques.*

On déconseille de recourir au consentement pour justifier ce traitement sauf si l'employeur démontre que le traitement est nécessaire compte tenu de la spécificité de l'entreprise (ex : traitement des données biométriques dans un site sécurisé). Ce consentement peut être retiré à tout moment.

Il faut donc être particulièrement vigilant lorsque l'employeur envisage de traiter ce genre de données.

- **Les bases légales du traitement.** Dans le cadre de la relation de travail, il s'agit principalement des deux bases légales suivantes (art 6 GDPR) :

- L'exécution du contrat de travail
- Le respect d'une obligation légale incombant à l'employeur (paiement des cotisations ONSS, du précompte professionnel, etc.)

- ▶ Qui a accès à vos données personnelles et avec qui votre employeur les partage ?

L'employeur doit donc lister les personnes et les institutions avec qui il partage vos données : il s'agit en général du secrétariat social, l'assureur accident du travail, l'ONSS, l'administration fiscale, les organismes bancaires, la caisse d'allocations familiales, la caisse de vacances, l'assureur deuxième pilier, le service externe pour la prévention et la protection au travail, les membres du conseil d'entreprise/CPPT, la délégation syndicale (voir plus loin), etc.

- ▶ La durée de conservation des données à caractère personnel ou, lorsque ce n'est pas possible, les critères utilisés pour déterminer cette durée.

En principe, le délai de conservation des documents sociaux est en principe de 5 ans à dater de la fin du contrat de travail.

- ▶ L'existence du droit de demander à votre employeur l'accès à vos données à caractère personnel, la rectification ou l'effacement de celles-ci et du droit à la portabilité des données

Dans certaines circonstances, un travailleur peut demander à l'employeur d'effacer ses données à caractère personnel. Ça peut être le cas, lorsque le travailleur quitte l'employeur.

Par ailleurs, si votre employeur est confronté à une fuite de données (un hacking), il est tenu, sous certaines conditions, de vous en informer.

- ▶ Le droit d'introduire une réclamation auprès de l'autorité de protection des données (anciennement commission vie privée).

- ▶ Des informations sur la question de savoir si le travailleur doit fournir les données à caractère personnel, ainsi que sur les conséquences éventuelles de la non-fourniture de ces données

La relation de travail est encadrée par la loi du 03/07/1978 sur les contrats de travail ainsi que par une série d'obligations légales relevant de la législation sociale, fiscale et du droit de la sécurité sociale. Par exemple, lorsque vous avez une personne à charge (naissance d'un enfant), cette donnée doit être communiquée à votre employeur pour adapter le taux du précompte professionnel.

- Lorsque les données à caractère personnel n'ont pas été collectées auprès du travailleur, l'article 14 du GDPR prévoit que l'employeur doit indiquer les catégories de données concernées ainsi que la source d'où proviennent les données à caractère personnel et, le cas échéant, une mention indiquant qu'elles sont issues ou non d'une source accessible au public.

Concrètement, votre employeur doit préciser les données qu'il reçoit d'un tiers à la relation de travail. Il s'agit généralement de données liées à l'emploi (données de carrière, médecine du travail, etc.), ou encore de données issues de la sécurité sociale (chômage, cotisations sociales, etc.) ou encore de données financières (par exemple en cas de saisie sur salaire).

Votre employeur doit préciser qui sont ces tiers : il s'agit soit d'institutions publiques telles que l'ONSS, la Banque carrefour de la sécurité sociale ou d'institution privées telles que les banques (saisies sur salaire), les compagnies d'assurances (accident du travail), le service de contrôle externe (en cas de maladie), etc.

En dehors de ce cadre, votre employeur ne peut pas collecter d'autres données personnelles sur vous et ne peut pas les traiter pour d'autres finalités que celles qui ont été portées à votre connaissance.

En cas de problème, contactez votre permanent.

Relations collectives de travail - Comment l'employeur doit-il respecter le GDPR dans le cadre de ses obligations à l'égard des représentants du personnel?

Le cadre juridique

- **Principe** : L'employeur doit informer les délégués du personnel si une disposition légale, réglementaire ou une CCT le prévoit.
- **Obligation de confidentialité** : les membres du CE, CPPT et de la délégation syndicale sont soumis à une obligation de confidentialité sanctionnée par le Code pénal social notamment en cas de divulgation de renseignements d'ordre individuel dont ils ont eu connaissance en raison de leurs fonctions ou mandats. Bien entendu, si le travailleur concerné a donné son consentement, il n'y a pas d'infraction.
- **Le GDPR n'a pas d'impact sur les données collectives et anonymes** : les délégués doivent encore recevoir ces données de leur employeur ou de tiers afin de pouvoir effectuer leur travail syndical au sein des organes de concertation.

- **Concernant les données personnelles**, l'employeur doit respecter le GDPR. Si dans le cadre de ses obligations d'information et consultation, l'employeur doit communiquer des données à caractère personnel aux délégués du personnel, il doit respecter le GDPR. C'est-à-dire qu'il doit au préalable informer l'ensemble des travailleurs sur sa politique de traitement de leurs données à caractère personnel via une « déclaration de confidentialité » et sur la possibilité que celles-ci soient communiquées aux délégués du personnel (membres du CE et/ou de la délégation syndicale) en vertu des obligations légales.
- **Concertation sociale** : Le GDPR permet aux interlocuteurs sociaux de régler, via la concertation, les questions sur la protection des données à caractère personnel dans le cadre des relations de travail (art. 88 GDPR). Il s'agit donc de pouvoir modaliser les règles en fonction des spécificités du monde du travail tout en respectant les principes de base du GDPR.

Sur le terrain, il apparaît souvent que l'employeur invoque le respect du GDPR pour ne plus communiquer des données personnelles sur le personnel de l'entreprise aux représentants des travailleurs. Comment réagir ?

- Rappeler que le GDPR ne peut pas constituer une excuse valable pour échapper à ses obligations d'information et consultation.
- En fonction du principe de proportionnalité et de minimisation des données, l'employeur ne doit communiquer que ce qui est nécessaire pour répondre à ses obligations. Il est donc possible que l'employeur se limite à communiquer des données anonymisées.
 - La question est de savoir où se situe la limite entre ce qui est nécessaire et ce qui ne l'est pas pour rencontrer les obligations d'information et de consultation. Autrement dit : jusqu'où s'étend l'obligation d'information et de consultation de l'employeur en fonction des principes de protection de la vie privée ? Par exemple, pour assurer l'accueil des nouveaux membres du personnel, il est nécessaire d'avoir leur nom ainsi que le service dans lequel ils travaillent. Par contre, il n'est pas nécessaire de connaître leur état civil par exemple. Il est donc important de négocier pour déterminer quelles données personnelles doivent être communiquées aux représentants des travailleurs.
 - Si, en plus des obligations légales, les délégués du personnel souhaitent obtenir des données à caractère personnel, ils devront alors demander l'autorisation (consentement) directement auprès des travailleurs eux-mêmes.

- ▶ Notre conseil est de regrouper dans un même document à la fois les informations que chaque employeur doit fournir aux travailleurs sur le traitement de leurs données personnelles ainsi que la liste des données personnelles qui sont fournies par l'employeur aux représentants du personnel dans le cadre de ses obligations légales. Cette façon de faire permet de vérifier que l'employeur respecte ses obligations tant dans le cadre des relations de travail individuelles que collectives..
- **Attention: le GDPR s'applique également aux données à caractère personnel qui sont en possession des membres du CE, du CPPT ou de la DS, comme les adresses mail, adresses, numéros de téléphone, etc. des affiliés ou travailleurs (voir plus loin).**

Questions concrètes et réponses (FAQ)

- 1. Les données à caractère personnel communiquées aux organes de concertation ou délégués du personnel individuels sur un dossier individuel (licenciement, copie de recommandés, avertissements, données individuelles sur le rendement et la productivité).**
 - ▶ Pour connaître ces données à caractère personnel en tant que délégué du personnel, il faut le consentement du travailleur concerné.
 - ▶ Le travailleur lui-même a le droit d'effacer des données à caractère personnel à partir du moment où le traitement de ces données n'est plus nécessaire pour les raisons pour lesquelles elles ont été collectées (art. 17,1 a) GDPR). C'est le cas si l'intéressé est licencié ou s'il existe, dans une entreprise, des accords à ce sujet.
 - ▶ L'employeur doit toutefois communiquer aux organes de concertation les chiffres relatifs au nombre de licenciements. Ces données anonymisées seront subdivisées en fonction du sexe, du groupe d'âge, de la catégorie professionnelle et de la section (art. 5 b.2 CCT 9).
- 2. Les données à caractère personnel communiquées aux organes de concertation sur les nouveaux travailleurs.**
 - ▶ L'employeur doit communiquer les noms des nouveaux travailleurs pour permettre leur accueil (cf. CCT 22).
 - ▶ De plus, les organes de concertation doivent recevoir des informations sur le nombre de travailleurs nouvellement engagés en fonction de leur sexe, groupe d'âge, profession et section dans l'entreprise (art. 5 CCT 9).

- 3. Les données à caractère personnel communiquées aux organes de concertation ou délégués du personnel individuels sur des avertissements envoyés aux travailleurs:**
 - ▶ L'autorisation du travailleur concerné est nécessaire pour permettre l'assistance syndicale (par ex. pour contester l'avertissement).
 - ▶ Le travailleur a le droit d'effacer les données à caractère personnel à partir du moment où leur traitement n'est plus nécessaire pour les raisons pour lesquelles elles ont été collectées (art. 17,1 a GDPR) (par ex. si le travailleur n'est plus en service).
- 4. Les données à caractère personnel communiquées aux organes de concertation sur les travailleurs qui ont pris une forme de crédit-temps**
 - ▶ L'employeur doit, à la demande des représentants des travailleurs, donner des informations sur l'effectif du personnel avec les emplois à temps plein ou à temps partiel (CCT 9).
 - ▶ Si nous souhaitons obtenir les noms des personnes en crédit-temps, le consentement des travailleurs concernés est nécessaire.
- 5. Données à caractère personnel communiquées aux organes de concertation sur les heures supplémentaires prestées**
 - ▶ Reçoivent des informations sur le nombre d'heures supplémentaires si les membres le demandent (art. 5, b. 2, CCT 9). Il s'agit uniquement de chiffres globaux.
 - ▶ Pour obtenir les noms des travailleurs qui prestent des heures supplémentaires, nous avons besoin de leur autorisation.
 - ▶ Dans le règlement de travail que le CE approuve, la façon dont le temps de travail est contrôlé doit être convenue.
- 6. Données à caractère personnel communiquées aux organes de concertation sur les collègues qui ont eu une promotion (nouvelle fonction)**
 - ▶ Si nous souhaitons obtenir les noms des personnes qui ont eu une promotion, il est nécessaire d'avoir l'autorisation des travailleurs concernés.
 - ▶ Les organes de concertation reçoivent les chiffres globaux sur les collègues qui ont eu des promotions, sur les 'mutations définitives' (art. 5 CCT 9).
- 7. Les données à caractère personnel collectées par le conseiller en prévention-médecin du travail dans le cadre des examens médicaux**
 - ▶ Le conseiller en prévention-médecin du travail ne peut donner aucune indication par rapport au diagnostic, sur le formulaire d'évaluation de

la santé (formulaire envoyé à la mutualité et à l'employeur), ni une quelconque autre formulation qui pourrait compromettre le respect de la vie privée (art. I.4-46 code bien-être).

- ▶ Le dossier médical n'est accessible qu'au médecin du travail et à l'assistante sociale ou l'infirmière de la section contrôle médical du service (interne ou externe) pour la prévention et la protection au travail. Tous sont strictement tenus au secret professionnel. Le travailleur a bien sûr également accès à son dossier de santé, il doit en faire la demande par l'intermédiaire du médecin de son choix; il peut y faire apporter des corrections/suppressions.

Cas spécifique des traitements de données personnelles effectués par les représentants du personnel

Comme déjà mentionné, le GDPR s'applique également aux données à caractère personnel qui sont en possession des membres du CE, du CPPT ou de la DS, comme les adresses mail, adresses, numéros de téléphone, etc. des affiliés ou travailleurs.

Concrètement, cela signifie que :

- **Il faut identifier les traitements et les données personnelles qui sont utilisées à cette fin.**
- **Un registre de traitement de données spécifique (distinct de celui de l'employeur) doit être constitué. Ce registre doit contenir les réponses notamment aux questions suivantes : quelles données à caractère personnel sont traitées, pour quelle finalité les données sont traitées, qui est le responsable du traitement, où les données sont stockées, avec qui elles sont partagées, quels sont les délais de conservation, comment la protection de ces données est-elle assurée ?**
- **Une « déclaration de confidentialité » spécifique (distincte de celle de l'employeur) doit être rédigée et adressée aux travailleurs de l'entreprise ou aux affiliés.**

Quid de l'utilisation de l'intranet de l'entreprise par les membres du CE ou du CPPT? Le GDPR n'empêche pas l'utilisation de l'intranet de l'entreprise par les délégués du personnel pour communiquer à l'ensemble du personnel dans le cadre de leur mission légale. Il faut seulement à cet égard que les mesures techniques et organisationnelles soient prises pour assurer la confidentialité des échanges.

Dans le cadre des activités syndicales, les membres de la délégation syndicale s'adressent directement à leurs affiliés. Ils doivent désigner un responsable de traitement (par exemple le délégué principal ou le permanent sectoriel), tenir un registre des traitements, informer les affiliés des traitements et des données personnelles utilisées à cette fin. Par contre, il n'est pas nécessaire de désigner un DPO.

Quid de l'envoi d'informations réservées aux seuls travailleurs syndiqués par mail ou via l'intranet ? Il faut être particulièrement vigilant dans la mesure où l'affiliation syndicale est une donnée dite sensible qui doit être particulièrement protégée. Là aussi, le GDPR n'empêche pas que ces données puissent transiter par mail ou via l'intranet mais il faut des garanties spécifiques (mesures techniques et organisationnelles + mesures de sécurité) de la part de l'employeur pour garantir l'anonymat tant du contenu que de la liste de destinataires. S'il y a le moindre doute, il faut utiliser d'autres canaux de communication : par exemple, en cas d'envoi par mail, ne pas faire apparaître la liste des destinataires via la fonction « cci ».

Pour toutes questions, contactez votre permanent.

FGTB

Ensemble, on est plus forts

Pour plus d'infos :

FGTB

Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

infos@fgtb.be | www.fgtb.be

  [syndicatFGTB](https://www.facebook.com/syndicatFGTB)

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources.

Editeur responsable: Robert Vertenuell © août 2018

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands : www.abvv.be/brochures

D/2018/1262/3