

An Independent Business Law Firm Operating on an International Level

Actualités en matière de protection des données personnelles: les principes à maîtriser et les outils disponibles, 5 ans après l'entrée en vigueur du RGPD

LES TRAITEMENTS RH: DU RECRUTEMENT A LA FIN DU CONTRAT

Chambre de Commerce de Luxembourg – 24 avril 2023

MOLITOR

Sommaire: les traitements RH

1. Le recrutement

- Principe de transparence : information du candidat
- Principe de minimisation des données : «*Less is more*»
- Conservation des données : durée déterminée

2. L'exécution du contrat de travail

- Principe de finalité
- Digitalisation des missions RH

3. La fin de la relation de travail

- Respect des droits des personnes concernées: Droit d'accès d'un ancien salarié
-

PARTIE 1

Le recrutement

1.1. Principe de transparence (article 12 du RGPD)

Traitement des données du candidat

- Possible à condition de l'avoir informé du traitement de ses données personnelles (articles 13 et 14 du RGPD)
 - L'information doit être transparente, adéquate et complète.
 - Peu importe le format.
-

1.2. Principe de minimisation des données

(article 5 du RGPD)

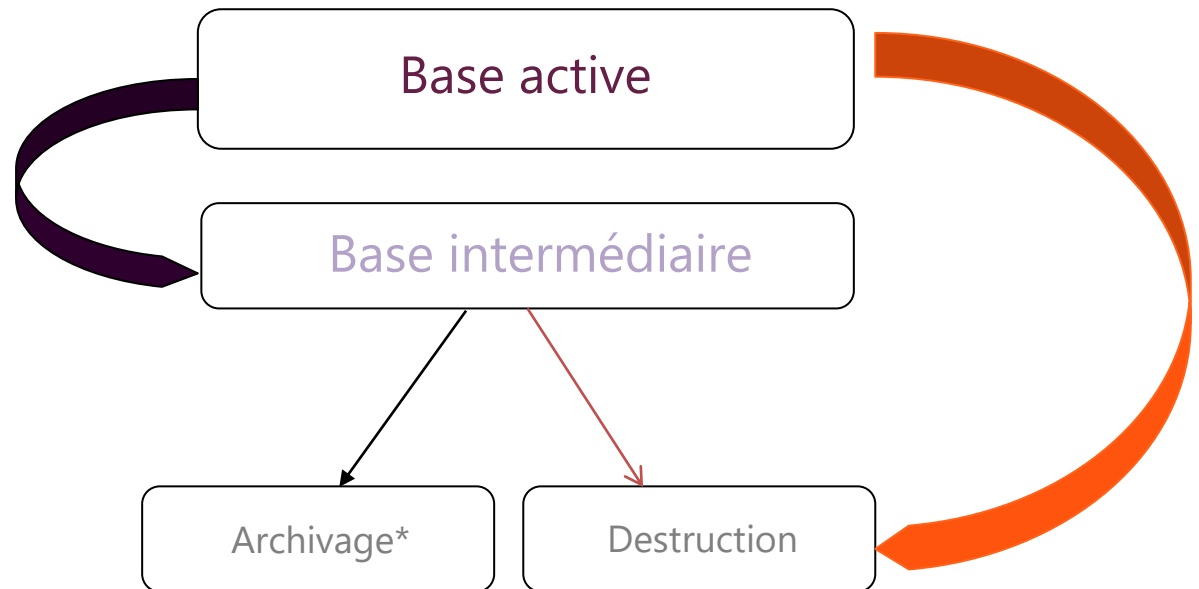
« *Less is more* »

Toutes les données personnelles d'un candidat ne sont pas forcément pertinentes au début du processus de recrutement.

- Les données doivent être adéquates, pertinentes et strictement nécessaire à la finalité du traitement mis en place par l'employeur.

1.3. Conservation des données

- Politique de conservation des données
 - Obligation légale de conservation
 - Sinon, critères objectifs (délais de prescription)



* Archivage pour une durée indéterminée dans certains cas et article 89 RGPD.

1.4. Points d'attention

Pour le recrutement, vérifiez :

- Les documents absolument nécessaires à demander aux candidats.
- La nécessité ou non de mentionner certaines informations, comme le numéro de sécurité sociale du candidat.
- Les documents à conserver, ainsi que leur durée de conservation.

PARTIE 2

L'exécution du contrat de travail

2.1. Principe de finalité

Traitements mis en œuvre par l'employeur: ils doivent répondre à un objectif précis et être justifiés au regard des activités de l'entreprise, notamment:

- La gestion administrative du personnel ;
 - La gestion des rémunérations du personnel, y inclus la gestion administrative du payroll ;
 - L'organisation du travail et du télétravail;
 - Le suivi de la formation, de la carrière et des évaluations du personnel;
 - La tenue des registre légaux ;
 - Les communications interne;
 - La sécurité et la santé du personnel ;
 - La gestion du contentieux.
-

2.2. Digitalisation des missions RH

L'optimisation des fonctions RH au moyen d'outils technologiques:

- Le RGPD n'interdit pas ces outils à condition qu'ils garantissent:
 - la protection des données
 - la sécurité des données et,
 - la confidentialité des données.
- Le consentement des salariés n'est en principe pas une base légale appropriée
- L'information individuelle voire collective est nécessaire avant la mise en œuvre du traitement.
- La réalisation d'une analyse peut être nécessaire.

PARTIE 3

La fin de la relation de travail

3.1. Le droit des personnes concernées

Exemple : demande de droit d'accès d'un ex-salarié (articles 15 et 12 du RGPD)

- Le droit d'accès vise à recevoir l'information sur les données traitées et, une copie de ces données.
 - Le droit d'accès n'est pas conditionné.
 - Le droit d'accès porte sur des données existantes.
- (cf. Politique de conservation des données)
- L'employeur doit répondre dans **un délai raisonnable, d'1 mois*** à compter de la demande.
- *(prorogation possible d'1 mois si dossier complexe et information dans le mois de la demande de l'usage de cette faculté).
- Le droit d'accès porte sur des données personnelles et non sur des documents.
 - Attention aux droits des tiers
 - Le refus doit être spécialement motivé
 - Absence de réponse ou réponse non satisfaisante – plainte possible devant une autorité de protection des données.

**Virginie LIEBERMANN**

Counsel, Head of Media Data Technologies & IP

Avocat à la Cour,
Membre du Barreau de Luxembourg, 2008

virginie.liebermann@molitorlegal.lu

Merci pour votre présence et votre écoute !

Get in touch

MOLITOR Avocats à la Cour SARL
8, rue Sainte-Zithe
P.O. Box 690
L-2016 Luxembourg

Phone: +352 297 298 1
Fax: +352 297 299
contact@molitorlegal.lu
www.molitorlegal.lu

