

# Entreprise DECOURANT et RGPD

L'entreprise DECOURANT, soumise aux règles strictes du Règlement général sur la protection des données (RGPD), est confrontée à une série de défis en matière de collecte, de traitement et de conservation des données personnelles de ses employés. Pour garantir une conformité stricte avec les dispositions du RGPD et pour respecter la vie privée de ses employés, l'entreprise doit entreprendre une série d'actions essentielles.

Premièrement, la nomination d'un Délégué à la Protection des Données (DPO) est cruciale. Le DPO sera le gardien des données personnelles au sein de l'entreprise, responsable de veiller à ce que toutes les opérations de traitement de données soient conformes aux exigences du RGPD. Il servira de point de contact pour les employés et les autorités de contrôle en matière de protection des données (la CNIL en France), jouant ainsi un rôle clé dans l'assurance de la conformité au RGPD.

Deuxièmement, l'information des employés est essentielle. L'entreprise doit élaborer une politique de confidentialité claire et accessible pour ses employés. Cette politique doit expliquer quelles données sont collectées, dans quel but, et comment elles sont traitées. La transparence est un élément fondamental pour établir la confiance et le respect de la vie privée au sein de l'entreprise.

Troisièmement, lorsqu'il s'agit de données sensibles, comme la situation familiale des employés, obtenir leur consentement explicite est une obligation. Le consentement doit être donné de manière libre, informée et révoquant. Sans le consentement explicite des employés, la collecte ou le traitement de données sensibles n'est pas conforme au RGPD.

Quatrièmement, la restriction de l'accès aux données personnelles est cruciale pour prévenir toute atteinte à la vie privée et les violations de données. L'accès aux données, en particulier celles du service des ressources humaines, doit être limité aux seules personnes autorisées, garantissant ainsi une protection renforcée.

Cinquièmement, la sécurité des données est une priorité. Mettre en place des mesures de sécurité appropriées, telles que le chiffrement des données et les contrôles d'accès par mot de passe, est nécessaire pour protéger les données des employés. La sécurité des données est un pilier essentiel pour prévenir les atteintes à la vie privée et garantir la confidentialité.

Sixièmement, l'entreprise doit s'assurer que les employés puissent exercer leurs droits en matière de données personnelles, conformément au RGPD. Cela inclut des droits tels que l'accès, la rectification, la suppression et la portabilité des données. L'entreprise doit respecter ces droits fondamentaux.

Septièmement, la tenue d'un registre des activités de traitement est obligatoire. Ce registre doit documenter toutes les opérations de traitement de données, notamment les finalités, les durées de conservation et les mesures de sécurité. Ce document offre une traçabilité complète des opérations de traitement, une exigence du RGPD.

Huitièmement, la formation du personnel, en particulier du service des ressources humaines, est indispensable. Les sessions de sensibilisation permettent au personnel de comprendre les enjeux de protection des données, contribuant ainsi à une meilleure conformité et à une gestion plus adéquate des données personnelles.

Neuvièmement, la gestion des violations de données est essentielle. L'entreprise doit élaborer un plan de réponse aux violations de données, en conformité avec les exigences du RGPD. Ce plan permet de réagir efficacement en cas de violation et de minimiser les impacts potentiels.

Dixièmement, des contrôles réguliers sont nécessaires pour garantir que les pratiques de traitement des données respectent en permanence les normes du RGPD. Les audits réguliers sont un outil de vérification essentiel pour maintenir la conformité à long terme.

Onzièmement, l'établissement de politiques de conservation des données est essentiel. L'entreprise doit définir des durées de conservation conformes aux délais légaux, garantissant que les données ne sont pas conservées plus longtemps que nécessaire.

Enfin, l'entreprise doit s'assurer que les tiers qui traitent les données RH, tels que les sous-traitants, respectent également le RGPD. Cela se fait en établissant des contrats appropriés pour garantir que les données restent protégées lorsqu'elles sont traitées par des tiers.

Quant aux données précises que les ressources humaines traitent, le DPO WISSAM SHAABAN a repéré celles qui présentent un risque de violation au RGPD, analysons ces données afin de mieux comprendre pourquoi elles ne respectent pas les différents principes du RGPD :

La nationalité est une donnée sensible en vertu du RGPD car elle peut révéler des informations sur l'origine ethnique ou nationale d'une personne. Collecter et traiter cette information sans une base légale appropriée pourrait entraîner des risques pour la vie privée. Si l'entreprise DECOURANT demande la nationalité de ses employés sans une raison valable, cela pourrait violer plusieurs principes du RGPD comme le principe de proportionnalité par exemple.

Les détails sur les études des enfants d'un employé sont généralement considérés comme des informations sensibles car ils peuvent révéler des informations sur la situation familiale de l'employé. Si l'entreprise stocke ces informations sans le consentement explicite de l'employé et sans un besoin légitime, cela n'est pas conforme au RGPD.

La profession des parents d'un employé est également une information sensible qui peut être utilisée pour déduire des informations sur la situation familiale ou sociale de l'employé. L'entreprise ne devrait collecter ces données que si elles sont pertinentes pour l'emploi ou s'il existe une base légale claire. Par exemple, si les parents de l'employé travaillent dans une entreprise concurrente, cela pourrait impacter la décision de l'employeur.

L'appartenance syndicale est une donnée personnelle et l'entreprise ne devrait pas collecter ces informations ni les communiquer puisque cela pourrait créer des tensions dans l'entreprise entre des salariés qui ayant différentes appartenances syndicales.

Le nombre de jours de grève suivis au cours des 10 dernières années ne devrait pas figurer dans les informations concernant l'employé car cela pourrait révéler son activité syndicale.

Les informations sur les pathologies des salariés sont clairement des données de santé sensibles. Le RGPD exige une protection spéciale pour de telles données, et leur traitement est généralement autorisé uniquement dans le cadre de la gestion de la santé des employés ou pour d'autres raisons légales.

En adoptant ces mesures et en intégrant une culture de protection des données, l'entreprise DECOURANT peut non seulement se conformer au RGPD, mais également préserver la vie privée de ses employés tout en construisant la confiance et la transparence au sein de l'entreprise.

SHAABAN WISSAM  
FARHAT ELIAS  
LARRE VINCENT  
PIERRARD CESAR