

Toute reproduction, même partielle, est interdite sans autorisation écrite préalable de la rédaction.  
Toute publication sur Internet doit faire référence à la revue en intégrant ce lien : <http://www.andrh.fr/services/la-revue-personnel>.  
Les propos publiés relèvent de la responsabilité de leurs auteurs et ne peuvent être assimilés à une prise de parole de l'ANDRH.

## DIGITAL ET LÉGISLATION

# LA COMMISSION DIGITAL&RH DÉCRYPTE POUR VOUS... LE RGPD<sup>1</sup>

**Au cœur de l'économie numérique, l'accès, le traitement et la sécurisation des données, a fortiori si elles sont relatives aux personnes, sont devenus un enjeu central qui ne peut être régulé qu'au niveau international. Le 25 mai 2018, le règlement général sur la protection des données sera, en effet, applicable à toutes les entreprises en Europe.**



Par **Didier Rouxel**, DRH I.S. Human Information & Services Conseil RH et SIRH, et **Audrey Richard**, DRH Eurowest chez Dassault Systèmes



Les RH sont directement impliquées dans le traitement des données à caractère personnel dans l'entreprise, c'est-à-dire à « toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable ». Dans la relation avec les salariés ou les candidats, ou les échanges avec les sous-traitants et éditeurs de SIRH, le RGPD exige le consentement préalable, le cryptage par anonymisation, ainsi que l'organisation technique de la suppression des données pour respecter le droit à l'oubli.

À moins d'un an de sa mise en œuvre, les RH semblent peu préparées, considérant souvent ce point comme un sujet pour la DSI alors qu'elles sont en première ligne.

À l'heure où l'exploitation de la data est devenue incontournable au sein des entreprises, la majorité d'entre elles a encore du chemin à faire avant d'atteindre les nouvelles normes, obligatoires à partir du 25 mai 2018 ; applicables dans tous les États membres de l'Union européenne, aussi bien dans les organismes privés que

publics. Ce règlement s'articule autour de 99 articles et modernise les principes de la loi informatique et libertés du 6 janvier 1978.

Le RGPD donne de nouveaux droits aux personnes et renforce également les dispositifs existants sur :

- › Le consentement préalable
- › La communication des droits
- › L'information sur les modalités d'exercice des droits
- › La protection des données par défaut
- › Le droit d'accès/de rectification
- › Le droit à l'effacement/à l'opposition

Le RGPD crée donc pour les entreprises de nouvelles obligations comme :

- › La désignation d'un délégué à la protection des données ou DPO (*data protection officer*), interne ou externe
- › La tenue du registre des traitements (prise en compte du statut des microentreprises et des PME puisqu'elles peuvent bénéficier d'une dérogation)

<sup>1</sup> Règlement général sur la protection des données ou GDPR en anglais : *general data protection regulation*.

Toute reproduction, même partielle, est interdite sans autorisation écrite préalable de la rédaction.  
Toute publication sur Internet doit faire référence à la revue en intégrant ce lien : <http://www.andrh.fr/services/la-revue-personnel>.  
Les propos publiés relèvent de la responsabilité de leurs auteurs et ne peuvent être assimilés à une prise de parole de l'ANDRH.

- » L'apport de la preuve du respect des exigences
- » La responsabilisation des sous-traitants
- » La réalisation d'analyses d'impact obligatoires
- » La notification des failles de sécurité...

Ces nouvelles exigences changent de manière très significative la gestion des projets informatiques et SIRH. En effet, ce règlement se fonde sur le principe de « *privacy by design* ». Ce terme implique le respect de la vie privée dès la conception d'une nouvelle application métier et/ou commerciale. Avec le RGPD, toute nouvelle technologie qui traitera des données à caractère personnel devra intégrer, par défaut, le plus haut niveau possible de protection.

Pour résoudre ces nouvelles exigences, la maîtrise des techniques d'anonymisation ou de pseudonymisation devient indispensable pour réduire la prolifération de nos données personnelles par l'encodage, le chiffrement...

Les entreprises qui ne respecteraient pas ce règlement ou qui s'opposeraient à ce changement feront face à de fortes sanctions pouvant atteindre 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial pour les manquements les plus graves. Par ailleurs, l'image de l'entreprise risque d'en pâtir avec une possibilité de perte de confiance des clients ou de contentieux avec les salariés.

### L'impact du RGPD sur les ressources humaines

#### Les opportunités ?

De notre point de vue, la mise en place du RGPD entraîne de nouvelles opportunités si les informations sont mieux maîtrisées et les règles partagées au plan européen, ce qui est un atout formidable pour les sociétés travaillant à l'international.

Le RGPD renforce le rôle des RH, garantes du lien avec les salariés et les personnes travaillant avec l'entreprise. La protection des données du collaborateur devient centrale avec une gouvernance des informations.

L'enjeu est mondial avec vingt-neuf pays européens signataires et interagissant avec tous les acteurs de l'économie. Ce chiffre est la preuve qu'il y a une réelle dynamique, une ligne directrice pour mieux gérer la data.

#### La protection des données personnelles

Grâce à ce nouveau règlement, les salariés verront leurs données personnelles encore mieux protégées. À chaque démarche, les ressources humaines doivent accompagner les équipes, que ce soit sur la collecte de données (récupération de CV par exemple) ou sur son traitement.

Au-delà de la simple gestion des données personnelles, les ressources humaines doivent s'assurer de leur sécurisation. Cela passera par des processus de traçabilité, d'anonymisation, etc. Tous les moyens employés permettront de rendre compte de la conformité et d'affirmer le rôle de la fonction ressources humaines comme garant de la protection des données personnelles.

#### Le consentement

Il est important de veiller à ce que le principe de consentement soit appliqué, ceci avant toute manipulation de données. Ces données peuvent être récupérées lors d'un forum métiers par l'intermédiaire du CV (nom, adresse, parcours, etc.) ou lors d'autres tâches quotidiennes des RH (déclaration unique d'embauche, déclaration d'arrêt maladie, *reporting*, etc.).

Par ailleurs, la personne dont les données sont collectées peut retirer son consentement à tout moment (article 7). Cependant, le règlement prévoit des mesures dans lesquelles le traitement des données reste licite malgré une absence de consentement.

“ Avec le RGPD, toute nouvelle technologie qui traitera des données à caractère personnel devra intégrer, par défaut, le plus haut niveau possible de protection. ”

En conclusion, les nouvelles contraintes induites par le RGPD sur la protection des données personnelles renforcent le rôle des RH tout en imposant la mise en œuvre de moyens adaptés. En protégeant leurs salariés, elles contribuent à une meilleure maîtrise de la transformation numérique par l'entreprise.

La mise en œuvre du RGPD est un travail collectif et collaboratif qui mobilise des compétences diverses au sein de l'entreprise. Les RH sont en première ligne, en étroite collaboration avec les SI, ainsi qu'avec les autres acteurs. Le RGPD illustre la prise de conscience globale dans les entreprises de l'importance de la protection des données. Il implique de repenser en profondeur les processus internes et nécessite donc de traiter sa mise en place comme un projet majeur porteur de nouvelles pratiques, d'une nouvelle culture soucieuse à la fois d'efficacité économique et de respect des personnes dans un monde numérique en devenir. ■



Pour en savoir plus sur le RGPD, poser toutes vos questions et échanger avec la commission RH&Digital, nous vous donnons rendez-vous très prochainement pour un *webinar* exclusif.

À suivre dans **#Connect**