**ANNEXE 3 : QUESTION RELATIVE A LA TYPOLOGIE DES DONNEES POUVANT ETRE COLLECTEES PAR LES SSTI**

* **Problématique soulevée par les SSTI :**

Dans le cadre de la mise en conformité aux dispositions du RGPD mise en œuvre par les SSTI, il apparait que les SSTI souhaitent savoir s’il est possible d’établir une liste des données à caractère personnel qu’ils pourraient être autorisés à collecter pour réaliser les traitements desdites données à caractère personnel.

* **Réponse pouvant être apportée :**

**1.** D’une manière générale, en ce qui concerne le traitement (et donc la collecte) des données à caractère personnel, c’est l’article 5 du RGPD qui vient poser le principe :

*« 1. Les données à caractère personnel doivent être:*

*a) traitées de manière licite, loyale et transparente au regard de la personne concernée (licéité, loyauté, transparence);*

***b) collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes, et ne pas être traitées ultérieurement d'une manière incompatible avec ces finalités; le traitement ultérieur à des fins archivistiques dans l'intérêt public, à des fins de recherche scientifique ou historique ou à des fins statistiques n'est pas considéré, conformément à l'article 89, paragraphe 1, comme incompatible avec les finalités initiales (limitation des finalités);***

***c) adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées (minimisation des données);***

*d) exactes et, si nécessaire, tenues à jour; toutes les mesures raisonnables doivent être prises pour que les données à caractère personnel qui sont inexactes, eu égard aux finalités pour lesquelles elles sont traitées, soient effacées ou rectifiées sans tarder (exactitude);*

*e) conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées pendant une durée n'excédant pas celle nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées; les données à caractère personnel peuvent être conservées pour des durées plus longues dans la mesure où elles seront traitées exclusivement à des fins archivistiques dans l'intérêt public, à des fins de recherche scientifique ou historique ou à des fins statistiques conformément à l'article 89, paragraphe 1, pour autant que soient mises en œuvre les mesures techniques et organisationnelles appropriées requises par le présent règlement afin de garantir les droits et libertés de la personne concernée (limitation de la conservation);*

*f) traitées de façon à garantir une sécurité appropriée des données à caractère personnel, y compris la protection contre le traitement non autorisé ou illicite et contre la perte, la destruction ou les dégâts d'origine accidentelle, à l'aide de mesures techniques ou organisationnelles appropriées (intégrité et confidentialité);*

*2. Le responsable du traitement est responsable du respect du paragraphe 1 et est en mesure de démontrer que celui-ci est respecté (responsabilité). »*

Aussi, le RGPD vient poser des principes de licéité, loyauté, exactitude, intégrité, confidentialité, mais également de minimisation, de pertinence et de légitimité.

Ce sont ces trois derniers principes qui sont au cœur de la problématique liée à la collecte des données : les SSTI ne doivent collecter, que ce soit en qualité de responsable du traitement ou de sous-traitant, que les données qui sont nécessaires à leurs différentes activités et aux finalités des traitements des données réalisés.

En synthèse :

* le traitement doit être explicite et légitime (exemples : gestion de la relation employeur/employé, réalisation de la mission de médecine du travail…) : principe de limitation des traitements et des finalités ;
* la collecte des données nécessaires à la réalisation de ces traitements doit être adéquate, pertinente et limitée à ce qui est nécessaire au regard des finalités : principe de minimisation de la collecte.

A titre d’exemple, dans le cadre de la gestion des ressources humaines du SSTI, il appartient au service en charge de limiter la collecte des données aux seules informations nécessaires à la bonne gestion de la relation employeur / salarié au niveau administratif.

Il convient donc, toujours à titre d’exemple, de se poser la question de savoir si la collecte de données liées à la religion ou à la santé est nécessaire.

D’une manière très synthétique, la liste des données qui pourraient être dressée concernant la gestion de la relation de travail entre les salariés et le SSTI pourrait être la suivante :

* état civil (nom, prénoms, date et lieu de naissance) ;
* numéro de sécurité sociale ;
* numéro de téléphone personnel (un seul suffit) ;
* adresse personnelle ;
* adresse email ;
* état civil des enfants à charge et du conjoint : cela peut être nécessaire dans le cadre de la gestion de la mutuelle si et seulement si les enfants et/ou le conjoint sont rattachés à la mutuelle.

Toutes les autres données à caractère personnel (religion, santé, orientation sexuelle…) ne présentent, a priori, pas de légitimité dans leur collecte, sauf si cela est nécessaire pour la gestion de la relation de travail.

Il n’est donc pas possible d’établir une liste précise, l’évaluation de la minimisation de la collecte des données devant se faire au cas par cas et en fonction de chaque situation (les données à caractère personnel d’un salarié peuvent être différentes de celles d’un autre salarié, tout en respectant le principe de minimisation).

Toute liste qui serait donnée ne présenterait qu’un caractère informatif, qui ne serait pas forcément valable dans toutes les situations.

Le principe de minimisation vaut pour tous les traitements et toutes les finalités, et notamment :

* en ce qui concerne la relation avec les adhérents (à titre d’exemple, est-ce que l’obtention de l’organigramme de l’adhérent, comprenant des données à caractère personne, est nécessaire pour la relation contractuelle entre l’adhérent et le SSTI ?) ;
* en ce qui concerne la relation avec les salariés des SSTI (voir ci-avant) ;
* en ce qui concerne la gestion des dossiers des salariés suivis : le personnel médical ne doit collecter que les données nécessaires à l’exécution de leur mission (à titre d’exemple, un médecin doit-il forcément recueillir l’orientation sexuelle ou la religion d’un salarié suivi, lui demander l’ensemble de ses antécédents médicaux, son adresse personnelle…).

En synthèse, nous pouvons indiquer que :

* la collecte doit répondre à un principe de minimisation, de pertinence et de limitation, c’est-à-dire que seules les données nécessaires doivent être collectées ;
* les finalités pour lesquelles les données sont collectées doivent être explicites et légitimes, et doivent donc correspondre aux activités du SSTI ;

Il en ressort que comme il l’est précisé ci-avant, si les SSTI exercent tous des activités similaires, il n’est pas possible de dresser en tant que telle une liste exhaustive et précise des données qu’ils sont habilités à collecter.

A titre d’exemple :

* un SSTI qui n’a pas de comité d’entreprise ne collectera peut être pas les mêmes données à caractère personnel qu’un SSTI qui en possède un ; or, la collecte de données supplémentaires peut être légitime et adéquate dans le cadre de la mission du comité d’entreprise, mais elle doit restée pour autant limitée aux seules données nécessaires à l’exécution de ladite mission.
* un SSTI qui organise des manifestations (internes à l’entreprise) sera peut être amené à collecter des données différentes et supplémentaires du SSTI qui n’en organise pas (principes religieux ou de conviction liés aux repas par exemple, données de santé en cas de manifestation sportive…).

**Comme indiqué, les SSTI doivent veiller à limiter la quantité de données traitées dès le départ : les traitements doivent être limités à ce qui est réellement indispensables.**

**Aussi, de manière concrète, il doit en résulter la mise en place de différentes « bonnes pratiques » :**

**- identifier et collecter les données strictement nécessaires à la finalité du traitement ;**

**- éviter toute collecte supplémentaire, par exemple en limitant les zones de commentaires libres ;**

**- contrôler, lorsque cela est possible, les données collectées ;**

**- limiter l’envoi de documents (électroniques ou non) contenant des données à caractère personnel aux seules personnes habilitées à les connaitre.**

**Toute collecte de données à caractère personnel doit pouvoir être justifiée compte tenu de la finalité du traitement dont elle fera l’objet : elle doit être adéquate et pertinente.**

En tout état de cause, la collecte des données à caractère personnel doit faire l’objet d’une information de la personne concernée lors de l’obtention des données[[1]](#footnote-1).

**2.** Par ailleurs, et au-delà du principe de minimisation, il convient de préciser que les données à caractère personnel collectées par les SSTI doivent être collectées dans le cadre et pour des finalités de traitements qui sont licites (voir point VIII.1 de la consultation juridique).

En synthèse, toute donnée à caractère personnel (sensible ou non) peut être collectée par un SSTI, sous réserve que sa collecte soit pertinente et que la finalité du traitement soit licite (c’est-à-dire avec ou sans consentement en fonction des situations).

1. Voir chapitre lié à l’information des personnes [↑](#footnote-ref-1)