

RESSOURCES JURIDIQUES MISES À DISPOSITION DES SSTI DANS LE CADRE DU RGPD

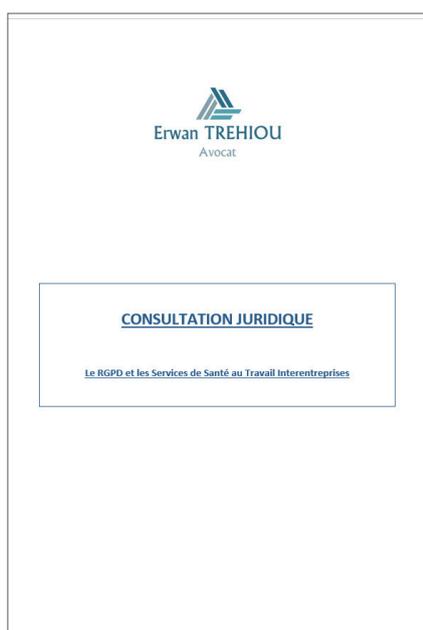
Journée d'étude du 10 janvier 2019

La Journée d'étude du 10 janvier 2019 a notamment porté sur les ressources juridiques mises à disposition des SSTI dans le cadre du RGPD.

Le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) 2016/679/UE est entré en application le 25 mai 2018. Bien que ne nécessitant pas une loi de transposition en droit français (comme c'est le cas pour une Directive), plusieurs textes législatifs et réglementaires ont néanmoins été publiés dans ses suites. On citera ainsi la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 modifiant la loi dite Informatique et Liberté de 1978 et son décret du 1^{er} août 2018. Depuis, une Ordonnance récapitulative du régime applicable a été publiée le 12 décembre 2018 (et entrera en vigueur le 1^{er} juin 2019).

On retiendra que la motivation du texte européen et de ses déclinaisons nationales est de renforcer la protection des consommateurs confrontés à une logique de marché, en harmonisant principalement les règles relatives à l'utilisation des données individuelles.

C'est ainsi une démarche de responsabilisation, et d'un contrôle a posteriori, qui guide l'ensemble de cet arsenal juridique.



C'est dans ce contexte que Présanse a missionné un Conseil spécialisé, Me Erwan Tréhiou, afin qu'il explicite ces nouvelles règles et élabore des livrables associés, dédiés aux SSTI, afin de les aider dans la démarche précitée.

Une consultation écrite est donc disponible sur le site de Présanse, ainsi que près d'une vingtaine de documents d'application (exemples, modèles, FAQ, etc.).

Les dix étapes majeures identifiées à ce titre ont été présentées lors de cette Journée d'étude.

On indiquera ici celles qui ont fait l'objet d'un focus, en raison des questions qu'elles ont déjà suscitées au sein de plusieurs SSTI :

- ▶ La détermination de la qualité de responsable de traitement ou de sous-traitant, ainsi que le cumul de ces qualités ont ainsi été abordés.
- ▶ Les raisons et modalités pratiques de la désignation d'un DPO ont, en outre, été développées, en écho aux possibles incidences en droit du travail au sein d'un SSTI (avenant, lettre de mission, etc.).
- ▶ L'importance de la réalisation d'un audit, de l'établissement d'un registre des activités et de l'élaboration d'un plan d'actions a été soulignée, y compris sous l'angle probatoire.
- ▶ Des éléments de méthode pour permettre de protéger les données dont il s'agit dès la conception d'un traitement ont aussi été présentés.
- ▶ L'attention dans le choix des sous-traitants et la rédaction des clauses contractuelles existantes ou nouvelles a été soulignée, notamment celles visant à (trop) limiter la responsabilité du sous-traitant (par des montants plafonnés, parfois très en-deçà de ceux des condamnations possibles).

ANNEXE 1 : FOIRE AUX QUESTIONS

- ▶ L'obligation générale de sécurité consacrée par les textes visés en liminaire étant la contrepartie de l'accès et l'utilisation des données, de nombreuses mesures techniques et organisationnelles ont été évoquées, certaines faisant l'objet de réflexions partagées au sein de la CSI, parmi lesquelles la réalisation d'une étude d'impact obligatoire. La CNIL propose gratuitement un logiciel spécifique pour ce faire.
- ▶ Enfin, outre le rappel que cette démarche de responsabilisation doit être maintenue dans le temps, un temps a été consacré aux droits des personnes concernées. En effet, le traitement de leurs données oblige à des conditions de licéité, de loyauté et de transparence. En corolaire, le consentement de la personne et le caractère nécessaire dudit traitement sont posés par les textes.

QUESTIONS	REPONSES
<p>Le consentement du salarié suivi est-il nécessaire pour collecter et traiter ses données personnelles et de santé ?</p>	<p>Il ressort de notre analyse que conformément aux dispositions des articles 6 et 9 du RGPD, le consentement des salariés des SSTI et des salariés suivis n'est pas nécessaire pour collecter les données, sous réserve que les données collectées soient strictement nécessaires soit à l'exécution du contrat de travail, soit aux prestations de médecine du travail, ou que la collecte relève d'une obligation légale.</p> <p>Dans le cas où le SSTI souhaiterait collecter des données à caractère personnel qui sortiraient de ce champ d'application, il serait alors nécessaire de récolter le consentement de la personne concernée.</p>
<p>Que faire quand je reçois un avenant spécifique aux dispositions du RGPD envoyé par un prestataire ?</p>	<p>Il ressort de notre analyse que les prestataires, et notamment les prestataires informatiques (logiciels, infogérance...) ont la qualité de sous-traitants. A cet effet, il n'est pas rare que les prestataires, dans un souci de mise en conformité des contrats, envoient un avenant au contrat de prestations, spécifique aux dispositions du RGPD.</p> <p>Dans cette hypothèse, il apparaît souvent que l'avenant (qui est souvent générique) ne soit pas conforme à la réalité des données traitées et des traitements confiés au prestataire.</p> <p>Il convient donc de bien en prendre connaissance, et dans l'hypothèse où celui-ci ne refléterait pas la réalité de la relation contractuelle, ou serait trop restrictif quant aux obligations du sous-traitant, il sera nécessaire de ne pas le signer et (i) soit de le négocier pour une nouvelle rédaction, (ii) soit de proposer son propre avenant contractuel, en votre qualité de responsable du traitement.</p>

Pour autant, tant le Règlement que les dispositions nationales envisagent expressément des exceptions.

Ainsi, si le traitement de données sensibles est en principe interdit, il est textuellement autorisé dans le cadre de la Santé au travail.

De même, dès lors que le traitement répond à une nécessité légale ou inhérente à l'exécution d'un contrat, le consentement de la personne n'est pas requis.

Partant, les livrables proposés aux SSTI relèvent des autres droits reconnus aux personnes et à leur information (droits d'accès, de rectification, etc.), mais sans un modèle de consentement, ou de formulaire d'opposition ou d'effacement, puisque ces derniers ne trouvent pas application pour les salariés suivis des SSTI.

Ce sujet, parfois conséquent pour les Services, a donc permis de mettre en lumière les conditions pour assoir la bonne volonté des Services attendue dans le cadre

de cette démarche, en la confortant par des aides écrites relatives à leurs rapports juridiques avec leurs adhérents, les salariés suivis et leurs propres salariés. ■

“La consultation juridique de Me Tréhiou est disponible sur le site de Présanse, ainsi que près d'une vingtaine de documents d'application (exemples, modèles, FAQ,...).”

 **Ressources :**

- ▶ www.presanse.fr : Espace adhérents ▶ RGPD - Ressources. **Partie « Consultation juridique dédiée aux SSTI, modèles et foire aux questions »**