

NOVEMBRE
2019

PARTENAIRE COMITÉS D'ENTREPRISE

LA LETTRE DU SERVICE PARTENAIRE COMITÉS D'ENTREPRISE DU CRÉDIT MUTUEL

RGPD ET CSE

Le règlement général sur la protection des données s'applique au comité social et économique qui doit le mettre en œuvre. Le CSE doit être vigilant dans sa collecte et gestion de ces données mais également veiller au respect des droits garantis par le RGPD et aux devoirs de l'entreprise.

Définition et règles du RGPD

Le RGPD signifie « règlement général sur la protection des données ».

Le règlement européen (qui date en réalité du 27 avril 2016) est entré en vigueur dans l'ensemble des Etats membres le 25 mai 2018. Il est directement applicable et a force obligatoire depuis cette date.

Le RGPD permet d'encadrer le traitement et la circulation des données à caractère personnel sur le territoire de l'Union Européenne. Il remplace une ancienne directive sur la protection des données personnelles datant de 1995 qu'il vient dépoussiérer et étoffer. Il est né de la volonté européenne de créer un cadre juridique unifié, afin de faire face aux enjeux majeurs que représente le traitement de données personnelles.

Il s'applique à tout organisme, quelle que soit sa taille, traitant des données personnelles pour son compte ou non, dès lors qu'il est établi sur le territoire de l'Union Européenne ou que son activité cible directement des résidents européens.

Ainsi, une entreprise située sur le sol américain mais qui vend des services ou des biens sur le territoire de l'UE (par le biais d'internet par exemple) est également concernée par le RGPD. Elle encourt même des sanctions financières en cas de non-respect de celui-ci.

Il crée davantage de droits et d'obligations pour les entreprises envers les personnes dont les données sont collectées et rend les entreprises responsables de leur propre mise en conformité, sous peine de sanctions de la CNIL.



• Qui est concerné ?

Toutes les entreprises, quel que soit leur taille ou leur effectif (TPE, PME, ETI, Multinationale) et tous les organismes (établissement public, association, fondation, organisme de formation etc.) dès lors qu'ils recueillent des données à caractère personnel. Les entreprises d'au moins 250 salariés doivent également tenir à jour un registre des activités de traitement.

• Qu'est-ce qu'une donnée personnelle ?

Toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable : l'identité (nom, adresse, photo) ; les numéros de téléphone ; les numéros individuels (ex : les numéros de Sécurité sociale, de TVA intracommunautaire, de contrat de complémentaire santé, IBAN etc.) ; les identifiants, code d'accès, mot de passe ; les données biométriques détenues ; les données de géolocalisation GPS et IP (y compris celles des véhicules) ; les enregistrements de caméras détenus ; les pièces justificatives personnelles (photocopie carte d'identité, passeport, justificatif de domicile, relevé bancaire, empreinte, carte vitale), etc.

PAGE 1 Le RGPD, définition et règles
PAGE 2 La mise en œuvre du RGPD pour le CSE
PAGE 3 Les modalités de mise en conformité
PAGE 4 Actualité juridique et sociale

LA MISE EN ŒUVRE DU RGPD POUR LE CSE

Le CSE est **dans l'obligation de se conformer au RGPD** dès lors qu'il possède un fichier (informatique ou non) avec des informations personnelles de salariés ou s'il est employeur.

Dans le cadre des activités proposées par le CSE par exemple, les élus obtiennent puis conservent des données à caractère personnel.

La gestion des ASC, notamment, suppose la collecte et le traitement d'informations sur les salariés qui en bénéficient.

L'entrée en vigueur du RGPD depuis mai 2018 fait que celui-ci s'applique **aux informations déjà en possession du CSE**. Il faut donc se mettre en conformité.

Il convient tout d'abord d'établir **un Registre des traitements de données, tenu par un Responsable du traitement. Celui-ci endosse la fonction mais également la responsabilité** car la CNIL, autorité de contrôle, vérifiera la bonne application de ce Règlement. Il peut également être décidé de nommer plusieurs personnes comme Responsables.

Rien dans le Règlement **n'oblige le secrétaire ou le trésorier du CSE** à endosser cette responsabilité. Il est nécessaire **d'éclaircir ce point en réunion et/ou dans le Règlement Intérieur du CSE** afin de ne pas laisser un quelconque doute sur l'identité du Responsable.

Le CSE pourra également décider de **désigner un Délégué à la protection des données**, qui pourra apporter des conseils au Responsable du traitement. Ce n'est pas obligatoire mais fortement conseillé dans les entreprises gérant beaucoup de données personnelles (notamment quand le CSE est amené à gérer un fichier important de salariés).

Enfin, il est envisageable pour le CSE **de déléguer la mise en place et la tenue à jour de ce registre à un sous-traitant** qui pourra traiter ces données pour le compte du Responsable.

LE CSE est notamment concerné par le RGPD dans le cadre de ses activités sociales culturelles (ASC)

Dans le cadre de ses activités sociales et culturelles, le CSE qui collecte les données auprès des salariés **doit donner aux salariés** les informations suivantes :

- l'identité et les coordonnées du Responsable de traitement des justificatifs collectés (par exemple le secrétaire ou le trésorier, ou toute autre personne ayant été désignée pour) ;
- le cas échéant, les coordonnées du délégué à la protection des données (DPO) ;
- les finalités du traitement auquel sont destinées les données à caractère personnel ainsi que le fondement juridique du traitement (activités sociales et culturelles prévues à l'article L. 2323-83 du Code du travail pour le CE et L. 2312-78 pour le CSE) ;
- le cas échéant, les destinataires ou les catégories de destinataires des données à caractère personnel ;
- la durée de conservation des données (à définir par le CSE mais cela doit correspondre au temps nécessaire à l'attribution des ASC) ;
- le droit d'accès aux données les concernant dans le délai d'un mois et de rectification de ces données ;
- le droit du salarié de retirer son consentement à tout moment ainsi que le droit du salarié d'introduire une réclamation auprès de la CNIL.

Il doit demander individuellement leur consentement à fournir ces données personnelles.

Il est nécessaire de recueillir le consentement écrit des salariés à fournir leurs données personnelles.



Cette demande peut être faite par papier ou de manière électronique, en précisant au salarié qu'il peut accepter ou refuser de fournir ces données et qu'il peut retirer son consentement à tout moment. En pratique, cela peut prendre la forme d'une question-réponse écrite ou bien d'une simple case à cocher sur un formulaire papier ou électronique par exemple. En cas de refus du consentement, les conséquences pour le salarié sont à préciser (ex : perte du bénéfice des ASC...).

Le RGPD impose que le retrait du consentement soit aussi simple que le fait de donner son consentement. Il est donc utile de prévoir un document de renoncement, de droit d'opposition.

Le CSE peut aussi être concerné par le RGPD dans le cadre d'une newsletter ou d'un site internet

Dans le cas d'une newsletter diffusée par mail, le CSE doit s'interroger s'il peut ou non continuer à envoyer ses campagnes d'email à sa liste de contacts existante.

Le RGPD s'applique aux données collectées après son applicabilité, et **aux données collectées avant**. Il faut dans ce cas que les enregistrements de consentement de vos contacts **prouvent que vous avez l'autorisation claire** de leur envoyer des campagnes d'email. Tout **enregistrement ambigu** impliquerait l'obtention d'une autorisation nouvelle et expresse de la part de ces contacts, afin de pouvoir envoyer de nouveau des newsletters par mail.

Il faut également veiller à ce que les contacts **disposent d'un moyen approprié pour se désabonner**. Le processus de désabonnement doit être clair et simple. Il est nécessaire d'inclure un **lien de désabonnement visible dans chaque email** où votre abonné peut : se désabonner de cette communication marketing ; se désabonner de toutes vos communications.

Si le CSE dispose d'un site internet, il doit veiller à ce que celui-ci soit en conformité avec le RGPD.

Les cookies sont de petits fichiers qui sont automatiquement déposés sur un ordinateur lorsqu'on navigue sur le web. Ce sont en pratique des morceaux de texte stockés localement et pouvant être facilement consultés et supprimés, mais qui peuvent donner un aperçu de l'activité d'un individu et de ses préférences. Ils sont ainsi susceptibles d'être utilisés pour l'identification sans consentement explicite, ce qui est contraire au RGPD.

Le CSE doit alors, pour se conformer : soit arrêter de collecter les « cookies » (ce qui est quasi impossible en pratique) **soit justifier légitimement de la collecte et du traitement de ces données.**

Les points essentiels à prendre en compte par le CSE pour la mise en conformité avec le RGPD

Interrogez-vous sur l'utilisation des données et leur(s) support(s) de stockage : sécurité des supports (mot de passe, cryptage des données, lieu de stockage en cas de version papier...).

En cas d'hébergement externe, mise à jour, maintenance et sécurisation des plateformes.

Dans un document, identifiez tous les fichiers dont vous disposez au sein du comité avec :

- l'objectif poursuivi (la finalité du fichier) ;
- les catégories de données (nom, prénom, âge, rémunération, enfants...);
- les personnes ayant accès aux données (élus, fournisseurs de services et sous-traitants, expert du CE/CSE...);
- la durée de conservation des données.

Profitez de cette occasion pour interroger vos pratiques en matière de traitement de données :

- pertinence des données utilisées ;
- sensibilité des données ;
- personnes habilitées ;
- durée de conservation.

Informez les salariés sur le traitement de leurs données :

- droit d'accès et de rectification ;
- droit d'opposition et d'effacement ;
- droit à la portabilité et droit à la limitation du traitement ;
- recueil de leur consentement.

Le CE/CSE encourt des sanctions en cas de non-conformité aux dispositions du RGPD

En cas de non-respect du RGPD, le CE/CSE peut être condamné au même titre qu'une entreprise et avec les mêmes sanctions.

Il existe plusieurs niveaux de sanctions :

- **les amendes administratives :** une amende d'un montant de 2 à 4 % des ressources du CE/CSE ;
- **les sanctions pénales :** jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 300 000€ d'amende ;
- **les dommages et intérêts :** les personnes s'estimant lésées par un traitement de données non conforme au RGPD peuvent porter plainte contre l'organisme en faute et réclamer des dommages et intérêts.

Les sanctions prononcées par la CNIL ne le sont qu'à l'issue **d'un processus de sanctions graduelles :**

Etape 1 : avertissement ou mise en demeure avec rappel du devoir de mise en conformité au RGPD

Etape 2 : injonction de cesser la violation

Etape 3 : limitation ou suspension temporaire des traitements de données (cette étape peut être « sautée » par la CNIL qui peut décider d'aller directement à l'étape 4)

Etape 4 : sanctions administratives en cas de non-respect aux règles du RGPD après l'injonction restée sans application

Le rôle de vigilance du CE/CSE sur la mise en œuvre du RGPD par l'entreprise

Si le RGPD vise en premier lieu à protéger les clients et salariés des entreprises d'un usage abusif de leurs données personnelles, cette nouvelle réglementation devrait aussi avoir **des effets sur les relations collectives de travail.**

Les membres du CE/CSE **devront veiller au respect des droits garantis par le RGPD** (droit d'accès et de rectification, droit d'opposition, droit à l'oubli, droit à la portabilité, droit à la limitation du traitement) **et également aux devoirs de l'employeur** (traitement licite, loyal et transparent, collecte à des fins déterminées, explicites et légitimes, conservées pendant une durée raisonnable...).

Avec le RGPD, l'employeur doit pouvoir démontrer à tout moment **qu'il en respecte les dispositions.**

Certaines sources évoquent ainsi l'idée d'un possible « droit de la donnée » qui pourrait potentiellement constituer **un nouvel outil de négociation collective pour le CE/CSE.**

Demandez à inscrire la question du RGPD à l'ordre du jour de la prochaine réunion CE/CSE afin de connaître la situation et la procédure envisagée par votre entreprise.



POUR VOUS AIDER À SUIVRE CHAQUE TRIMESTRE L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET SOCIALE, NOUS AVONS RELEVÉ POUR VOUS LES INFORMATIONS SUIVANTES

Comment se décompte le délai entre la remise de la convocation à un entretien préalable au licenciement et l'entretien ?

Lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement d'un salarié, il doit (sauf exception) le convoquer à un entretien préalable.

L'article L. 1232-2 énonce que « L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation. ».

L'article R. 1231-1 précise que pour l'application de ce texte, lorsque ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant. Ainsi, le jour de remise de la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement ne compte pas dans le délai minimal de 5 jours, et pour une convocation remise en main propre un lundi, l'entretien ne peut donc pas valablement être organisé le lundi suivant.

En effet, le délai qui débute le lendemain de la remise de la convocation – soit le mardi – expirait le samedi et devait donc être prorogé jusqu'au lundi. L'entretien ne pouvait donc avoir lieu qu'au plus tôt le mardi suivant.

Cass. soc. 10 juillet 2019, n° 18-11.528

Des poursuites pénales suspendent le délai de prescription des faits fautifs

L'article L. 1332-4 énonce que « Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le

même délai à l'exercice de poursuites pénales. »

Est-ce que le délai de prescription est suspendu alors que ce n'est pas l'employeur qui a engagé les poursuites pénales contre le salarié ?

Dans un arrêt du 10 juillet 2019 le Conseil d'état (il s'agissait du licenciement d'un représentant du personnel) répond par l'affirmative : « la circonstance que l'engagement des poursuites pénales ne résultait pas d'une plainte de son employeur est sans incidence sur le fait que leur engagement a interrompu, y compris à l'égard de celui-ci, le délai de deux mois prévu par les dispositions [...] de l'article L. 1332-4 du code du travail. ».

CE, 10 juillet 2019, n° 408644

Le besoin de sauvegarder la compétitivité n'est pas démontré quand le résultat net progresse significativement

En 2012 un salarié est licencié pour motif économique. Dans la lettre de licenciement l'employeur invoque la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise. S'en suit un contentieux.

La Cour de cassation approuve la Cour d'appel d'avoir jugé le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse après avoir constaté que « la société avait réalisé, au 31 mars 2012, un résultat net de 38 480 600 euros, en progression de 6,8 % par rapport à l'année précédente ».

Cass. soc. 10 juillet 2019, n° 17-23.274

Actualités fournies par Groupe LEGRAND Expert-comptable des CE/CSE

INDICES 2019

Bons d'achat
limite d'exonération
de cotisations sociales 169 €

Titres restaurant
limite d'exonération
de cotisations sociales 5,52 €

**Primes de crèche, nourrice,
garde d'enfants**
limite d'exonération
de cotisations sociales 1 830 €

**Plafond mensuel
de la sécurité sociale**
3 377 €

SMIC horaire
10,03 €

Minimum garanti
3,62 €

Valeur du point ARRCO
1,2588 €

Valeur du point AGIRC
0,4378 €

Prix à la consommation hors tabac
Août 2019 104,40

ENQUÊTE

Enquête nationale des CE/CSE 2019 – Officiel CE – 7^{ème} édition

Pour recevoir les résultats, écrivez à cncmobnl@creditmutuel.fr



GUIDE

Demandez notre livret sur le CSE

avec une nouvelle fiche
« Les points essentiels
pour passer en CSE »

Réalisé en collaboration
avec Groupe LEGRAND

Pour le commander écrivez à
cncmobnl@creditmutuel.fr



CONSULTEZ NOTRE SERVICE D'INFORMATIONS JURIDIQUES DÉDIÉ AUX CE.

Rendez-vous dans votre Caisse locale.
Un service exclusif pour les CE clients du Crédit Mutuel.

La lettre du Service Partenaire Comités d'entreprise est éditée par la Confédération Nationale du Crédit Mutuel
88, rue Cardinet - 75017 Paris - Tél. 01 53 48 88 03

- **Directeur de la publication** : Martine Gendre (martine.gendre@creditmutuel.fr)
- **Rédactrice en chef** : Laurence Arnaud (laurence.arnaud@creditmutuel.fr)
- **Comité de rédaction** : Eric Anglade, Jean-Bernard Auder, Chantal Béato, Christelle Caillette, Christel Clargé, Christophe Cornet, Soazig Gallais, Stéphanie Guimard, Dominique Janin, Marie-Anne Lafaye, Stéphanie Lelièvre, Ronan Marrec, Delphine Spanhove, Carine Vanbecelaere, Mathieu Westerloppe.
- **Réalisation** : Zest en plus - Tél. 01 60 45 94 07
- **Imprimeur** : Technicom Paris - 32 av. Pierre Grenier 92100 Boulogne-Billancourt
- **ISSN** : 1637 - 6110
- **Dépôt légal** : Novembre 2019



EXPERTS



est un cabinet d'expertise comptable et de conseil
leader dans l'assistance économique des CE, depuis
plus de 20 ans.