



Littler

Ressources Humaines et Numérique

DYNAGEST

20 novembre 2019

Catherine MILLET-URSIN

SOMMAIRE

1. Le cadre réglementaire de la RH numérique
2. Les bonnes pratiques de la RH numérique



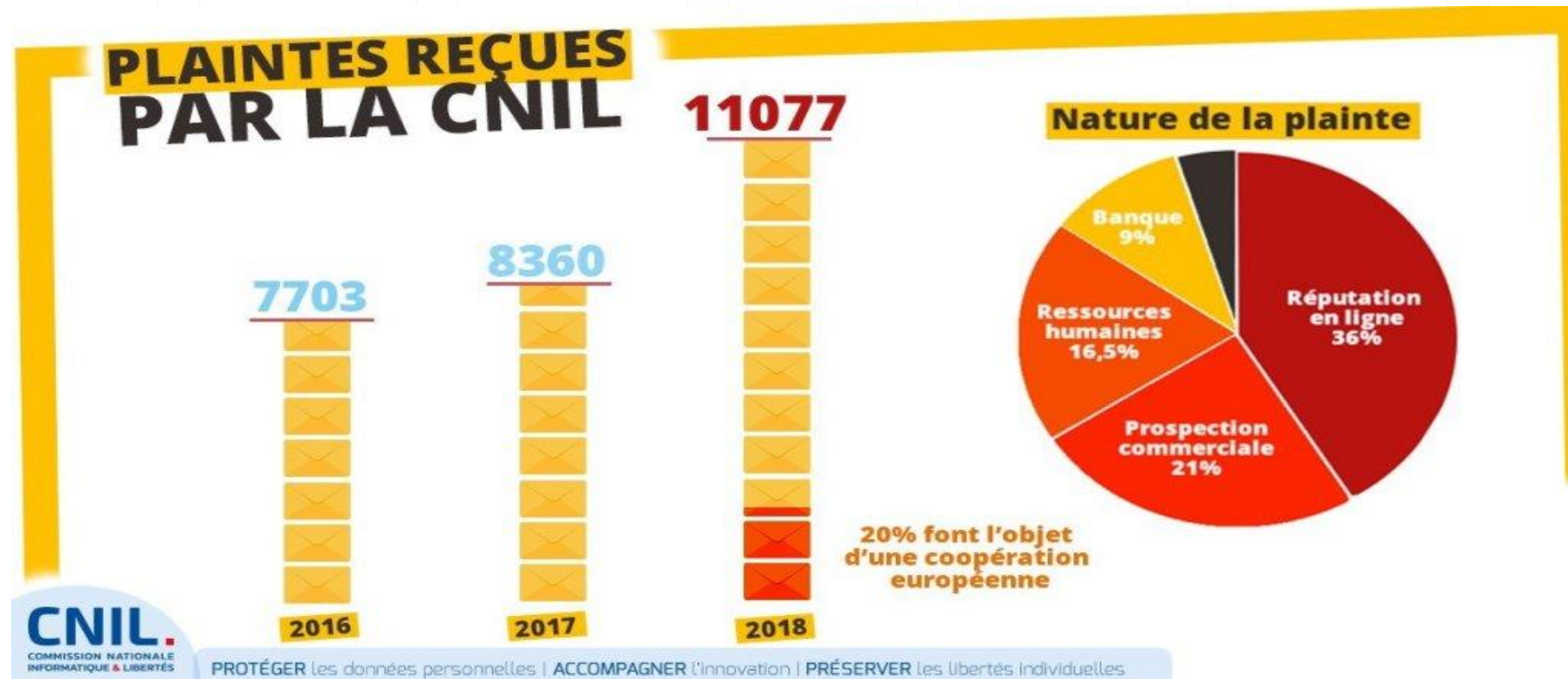
La numérisation de la RH consiste en la substitution de documents papiers liés aux RH par des fichiers numériques, conservés sur différents supports informatiques.

« Pour 82 % des DRH, soutenir et accompagner la transformation de l'entreprise est la première priorité et même la priorité absolue pour 62 % d'entre eux » (Baromètre des DRH, réalisé en partenariat avec RH & M et ABV Group, diffusé le 1^{er} avril).

I. Le cadre réglementaire de la RH numérique

// RGPD : rappel des grands principes

- **70 % des Français** se disent aujourd'hui plus sensibles aux problématiques de protection des données.



II. Les bonnes pratiques de la RH numérique

// Introduction de nouvelles technologies innovantes et intelligentes :

- fait partie des compétences générales du CSE ;
- doit faire l'objet d'une **consultation** du CSE (C. trav., art. L. 2312-8) ;
- le CSE peut faire appel à un expert habilité en cas d'introduction de nouvelles technologies ;
- il peut être opportun d'inclure le DPD ;
- Information des collaborateurs.

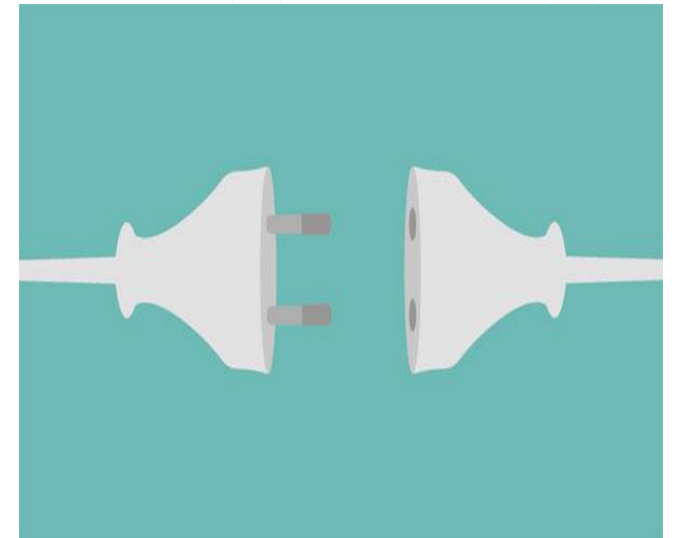


DÉLÉGUÉ À LA PROTECTION DES DONNÉES

II. Les bonnes pratiques de la RH numérique

// Le droit à la déconnexion / travail à distance ou télétravail

- le droit à déconnexion est la **capacité, pour le salarié, à pouvoir ou devoir rester injoignable en dehors de son temps de travail**
- l'exercice du droit à la déconnexion ne peut entraîner **aucune sanction** sur la situation du salarié dans l'entreprise
- Un **accord**, ou à défaut, une **charte** doit définir les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion
- Si modification du Règlement Intérieur : consultations des représentants du personnel et contrôle de l'inspecteur du travail.
- Vigilance supplémentaire à avoir pour les **salariés sous forfait**
- Sécurité informatique à adapter



II. Les bonnes pratiques de la RH numérique

// Salarié et réseaux sociaux :

- Le directeur artistique de l'entreprise avait « posté un message sur un site internet accessible à tout public, en employant **des termes déloyaux et malveillants à l'égard de l'employeur**, caractérise un abus de la liberté d'expression pouvant conduire à un licenciement pour faute grave » (Cass. soc. 11 avr. 2018, n° 16-18.590)
- « La seule existence de propos injurieux et calomnieux sur le réseau social ne suffit pas, en elle-même, à justifier le licenciement d'un salarié, il incombe à l'employeur de **démontrer le caractère public des correspondances litigieuses** » (Cass. soc., 12 sept. 2018, n° 16-11.690, n° 1231 FS - P + B)
- Règles à définir



II. Les bonnes pratiques de la RH numérique

// Quand mener une PIA ou l'étude d'impact ?



Le traitement est expressément identifié comme nécessitant une PIA :

- Par la CNIL
- Parce qu'il comprend un profilage
- Parce qu'il concerne des données sensibles traitées à grande échelle
- Parce qu'il permet une surveillance systématique d'une zone ouverte au public



Le traitement est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes (2 parmi la liste) :

- **Concerne des personnes « vulnérables » : les salariés sont considérés comme des personnes vulnérables par la CNIL**
- Évaluation des aspects personnels
- Prise de décision automatisée avec effets significatifs pour la personne
- Données sensibles
- Réalisé à grande échelle
- Données issues de deux traitements aux finalités différentes
- Fait appel à une solution technologique ou organisationnelle nouvelle ou innovante ?
- Susceptible d'exclure une personne concernée d'un droit ou d'un service

II. Les bonnes pratiques de la RH numérique

// Hypothèses où l'étude d'impact n'est pas utile

(précisions apportées par la CNIL – décision n° 2019-118 du 12 septembre 2019, JO du 22 octobre 2019)

- // Traitements mis en œuvre uniquement à des fins de ressources humaines et dans les conditions prévues par les textes applicables, pour la seule gestion du personnel des organismes qui emploient moins de 250 personnes, à l'exception du recours au profilage
- // traitements destinés à la gestion des activités des comités d'entreprise et d'établissement
- // Traitements mis en œuvre aux seules fins de gestion des contrôles d'accès physiques et des horaires pour le calcul du temps de travail, en dehors de tout dispositif biométrique, à l'exclusion des traitements des données qui révèlent des données sensibles ou à caractère hautement personnel
- // Traitements relatifs aux éthylotests, strictement encadrés par un texte et mis en œuvre dans le cadre d'activités de transport aux seules fins d'empêcher les conducteurs de conduire un véhicule sous l'influence de l'alcool ou de stupéfiants

II. Les bonnes pratiques de la RH numérique

// Rappel en matière de cyber-risques

- Le 1er décembre 2017, la Haute cour de justice d'Angleterre et pays de Galles, dans une décision *Morrison* a jugé un **employeur indirectement responsable de la fuite des données de plus de 5 000 de ses employés**, alors même qu'elle avait été provoquée par un autre employé sur la base d'une vengeance
- Peu importe les circonstances, **l'employeur a été tenu responsable** de la conduite de cet employé





Littler

PARIS

5/7 avenue du Coq
75009 Paris
Tél. 33 (0)1 44 51 63 80
Fax 33 (0)1 44 51 63 89
Toque n° P107



Retrouvez-nous sur :
www.fromont-briens.com

Société civile professionnelle d'avocats
390 122 653 RCS Paris

LYON

40 rue de Bonnel
CS 63647 • Lyon cedex 03
Tél. 33 (0)4 78 62 15 00
Fax 33 (0)4 78 62 15 99
Toque n° 727

ou contactez-nous sur :
catherine.millet.ursin@fromont-briens.com



WWW.FROMONT-BRIENS.COM