



PayCover

Avril 2018

La newsletter de **PayCover asbl**  
Secrétariat Social reconnu n°995

# RGDP

## Règlement général sur la protection des données

***Le nouveau règlement européen relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE » souvent appelé GDPR (General Data Protection Regulation) ou règlement général sur la protection des données, entre en vigueur le 25 mai 2018.***

Le règlement s'applique en principe à toute personne ou entité traitant des données à caractère personnel. Il concerne donc tant les entreprises que les particuliers, les entreprises privées que les instances publiques faisant usage des données à caractère personnel.

L'intérêt du Règlement est vaste puisque chaque forme de traitement des données à caractère personnel comme la collecte, la consultation, l'utilisation, la modification, etc. de ces données tombent dans le champ d'application du règlement. Ce dernier n'a

pas seulement trait au traitement des données à caractère personnel de vos collaborateurs (en tant qu'employeur) mais également au traitement des données à caractère personnel que vous effectuez en tant que fournisseur, client, etc...

Le RGDP concerne tous les traitements des données à caractère personnel et comprend le traitement complet de ces données dans votre entreprise. Vous trouverez ci-après un aperçu du règlement, se concentrant sur l'influence qu'il a sur la relation employeur-travailleur.

### Cadre et définitions

Dans le cadre des dispositions légales relatives au droit du travail, au droit de la sécurité sociale, à la fiscalité, à la médecine du travail, la formation, aux obligations en matière de contrôle du temps de conduite et des périodes de repos, au suivi de la facturation, l'employeur a l'obligation de collecter et traiter un certain nombre de données à caractère personnel de ses collaborateurs.

Par **données à caractère personnel**, on entend : toute information se rap-

### FLANDRE

Engelse Wandeling 2 bus K07G  
8500 COURTRAI  
T. 056 60 17 38  
F. 056 61 36 03

### BRUXELLES

Avenue du Port 104-106  
1000 BRUXELLES  
T. 02 421 07 25 - F. 02 420 67 79  
info@paycover.be - www.paycover.be

### WALLONIE

Avenue Pasteur 6H  
1300 WAVRE  
T. 010 68 64 34  
F. 010 68 63 63

portant à une personne physique identifiée ou identifiable. Est réputée être une personne physique identifiable une personne physique qui peut être identifiée, directement ou indirectement, notamment par référence à un identifiant, tel qu'un nom, un numéro d'identification, des données de localisation, un identifiant en ligne, ou à un ou plusieurs éléments spécifiques propres à son identité physique, physiologique, génétique, psychique, économique, culturelle ou sociale.

On entend par **traitement** : toute opération ou tout ensemble d'opérations effectuées ou non à l'aide de procédés automatisés et appliquées à des données ou des ensembles de données à caractère personnel, telles que la collecte, l'enregistrement, l'organisation, la structuration, la conservation, l'adaptation ou la modification, l'extraction, la consultation, l'utilisation, la communication par transmission, la diffusion ou toute autre forme de mise à disposition, le rapprochement ou l'interconnexion, la limitation, l'effacement ou la destruction de données.

L'employeur fait office de **responsable du traitement** à cet égard. Le responsable du traitement est la personne physique ou morale, l'autorité publique, le service ou un autre organisme qui, seul ou conjointement avec d'autres, détermine les finalités et les moyens du traitement.

Dans le cadre de l'exécution de ses obligations légales, l'employeur peut transférer les données à la personne physique ou morale, l'autorité publique, le service ou un autre organisme qui traite des données à caractère personnel pour le compte du responsable du traitement

### Principes relatifs au traitement des données à caractère personnel

Les données à caractère personnel seront traitées de manière licite, loyale et transparente (**licéité, loyauté et transparence**)

Les données collectées pour des

finalités déterminées, explicites et légitimes ne seront pas traitées ultérieurement de manière incompatible avec ces finalités. Cela implique par exemple que les données à caractère personnel de vos collaborateurs, obtenues dans le cadre de l'exécution d'une relation de travail ne peuvent pas être utilisées dans le cadre d'une nouvelle campagne de marketing.

Le traitement doit être adéquat, pertinent et limité au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées (« **proportionnalité** »).

Les données traitées seront exactes, sur la base des données fournies par le travailleur, et si nécessaire actualisées. Toutes les mesures raisonnables doivent être prises pour que les données inexactes ou incomplètes, au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées et, soient effacées ou rectifiées (« **exactitude** »). Cela signifie que le travailleur peut signaler que certaines données ne sont pas correctes et qu'elles doivent être modifiées. Il va de soi que dans le cadre d'une relation de travail, cela va toutefois plus loin que cela. Les différentes législations applicables imposent en effet à votre travailleur de gérer ses données et de veiller à les mettre à jour si nécessaire. En outre, il sera spécifié dans le règlement de travail et/ou le contrat de travail, que selon les différentes législations applicables, le travailleur devra informer son employeur des modifications éventuelles de ses données à caractère personnel.

Les données sont conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées pendant une durée qui n'excède pas celle nécessaire à la réalisation des finalités pour lesquelles elles sont traitées.

L'employeur, en tant que responsable du traitement, fera en sorte que les mesures techniques et organisationnelles appropriées requises soient prises et que les données soient collectées de manière à assurer une sécurité appropriée des données, et qu'elles soient notamment protégées contre tout traitement non autorisé

ou illicite et contre la perte, la destruction ou les dégâts d'origine accidentelle (« **intégrité et confidentialité** »). Lorsque l'on parle de mesures physiques, on entend la fermeture physique du bureau du service du personnel, la fermeture à clef des armoires dans lesquelles sont stockés les dossiers du personnel, la dispersion en petits morceaux des documents relatifs à votre gestion du personnel afin que des tiers ne puissent pas en prendre connaissance,...

Par mesures techniques, on entend par exemple la sécurisation des communications des données avec votre secrétariat social, le changement régulier des mots de passe, la protection des fichiers sur les serveurs pour que seules les personnes habilitées puissent en avoir connaissance,...

### Information relative aux données fournies par le travailleur

Dans la relation de travail entre l'employeur et le travailleur, l'employeur est le responsable du traitement. Dans cette relation, le salarié peut contacter le responsable du personnel.

### Licéité du traitement

Le traitement qui se fait par l'employeur est légitime, à condition qu'il s'inscrive dans le cadre suivant :

- Le travailleur a donné son **consentement** au traitement de ses données à caractère personnel pour une ou plusieurs finalités spécifiques. À cet égard, les données recueillies doivent être précisées, telles que celles obtenues dans le cadre de la surveillance par caméras sur le lieu de travail, ainsi que la présence d'un système de géolocalisation dans le véhicule utilitaire, l'utilisation du courrier électronique, d'Internet et d'autres moyens de communication en ligne sur le lieu de travail, etc.
- Le traitement est **nécessaire à l'exécution d'un contrat auquel l'intéressé est partie**, ou à la prise de mesures à la demande



de l'intéressé avant la conclusion d'un contrat. À cet égard, il faut préciser les données transmises par le travailleur à l'employeur dans le cadre d'une candidature, l'éventuelle procédure d'embauche du travailleur, l'exécution du contrat de travail, le niveau de formation, les diplômes, les certificats et attestations, les informations concernant l'aptitude du travailleur, etc.

- Le traitement est nécessaire au respect d'une **obligation légale à laquelle le responsable du traitement est soumis**. À cet égard, il faut préciser les obligations incombant à l'employeur relatives à l'application correcte du contrat de travail, aux conventions collectives de travail, à la sécurité sociale, à la fiscalité, au bien-être au travail, etc. Le cadre juridique dans lequel opère l'employeur repose sur le droit européen ainsi que sur le droit de l'État membre auquel il est soumis.
- Le traitement est nécessaire à la sauvegarde des intérêts vitaux de

la personne concernée ou d'une autre personne physique.

- Le traitement est nécessaire à **l'exécution d'une mission d'intérêt public ou relevant de l'exercice de l'autorité publique** dont est investi le responsable du traitement. Le cadre juridique dans lequel opère l'employeur repose sur le droit européen ainsi que sur le droit de l'État membre auquel il est soumis.
- Le traitement est nécessaire aux fins des intérêts légitimes poursuivis par le responsable du traitement ou par un tiers, à moins que ne prévalent les intérêts ou les libertés et droits fondamentaux de la personne concernée qui exigent une protection des données à caractère personnel, notamment lorsque la personne concernée est un enfant. À cet égard, les données recueillies doivent être précisées, telles que celles obtenues dans le cadre de la surveillance par caméra sur le lieu de travail, la présence d'un système de géolocalisation dans le véhicule utilitaire, l'utilisation

du courrier électronique, d'Internet et d'autres moyens de communication en ligne sur le lieu de travail, etc.

### Consentement

Le consentement sera demandé sous une forme compréhensible et aisément accessible, et formulée en des termes clairs et simples. Dans les cas où le traitement repose sur le consentement, le responsable du traitement est en mesure de démontrer que la personne concernée a donné son consentement au traitement de données à caractère personnel la concernant.

Le consentement doit être donné par un acte clair, précis et spontané. Il doit s'avérer que l'intéressé a donné son accord en toute liberté, a été spécifiquement informé de manière univoque quant au traitement de ses données à caractère personnel. Une case sur un formulaire doit être cochée pour que son accord soit pris en considération. Une case déjà cochée ou une case « néant » n'est pas suffi-

sant. En outre, le consentement doit être limité aux fins auxquelles elle a trait. En cas de traitements différents des données, le consentement doit être demandé pour chacune des utilisations.

La personne concernée a le droit de retirer son consentement à tout moment. Le retrait du consentement ne compromet pas la licéité du traitement fondé sur le consentement effectué avant ce retrait. La personne concernée en est informée avant de donner son consentement. Il doit être aussi simple de retirer que de donner son consentement.

#### Traitement portant sur des catégories particulières de données à caractère personnel

Le traitement des données à caractère personnel qui révèle l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques ou l'appartenance syndicale, ainsi que le traitement des

données génétiques, des données biométriques aux fins d'identifier une personne physique de manière unique, des données concernant la santé ou des données concernant la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle d'une personne physique sont interdits.

Le traitement est toutefois autorisé si :

- La personne concernée a donné son consentement explicite au traitement de ces données à caractère personnel pour une ou plusieurs finalités spécifiques.
- Le traitement est nécessaire aux fins de l'exécution des obligations et de l'exercice des droits propres au responsable du traitement ou à la personne concernée en matière de droit du travail, de la sécurité sociale et de la protection sociale, dans la mesure où ce traitement est autorisé par le droit de l'Union, par le droit d'un État membre ou par une convention collective conclue en

vertu du droit d'un État membre qui prévoit des garanties appropriées pour les droits fondamentaux et les intérêts de la personne concernée.

- Le traitement porte sur des données à caractère personnel qui sont manifestement rendues publiques par la personne concernée.
- Le traitement est nécessaire à la constatation, à l'exercice ou à la défense d'un droit en justice ou chaque fois que des juridictions agissent dans le cadre de leur fonction juridictionnelle.
- Le traitement est nécessaire aux fins de la médecine préventive ou de la médecine du travail, de l'appréciation de la capacité de travail du travailleur, de diagnostics médicaux, de la prise en charge sanitaire ou sociale, ou de la gestion des systèmes et des services de soins de santé ou de protection sociale sur la base d'une législation ou en vertu d'un contrat.



*Le secrétariat social pour  
une gestion optimale  
de votre personnel !*



- Gestion des prestations de vos travailleurs
- Aperçu clair et permanent des prestations de votre personnel
- Gestion optimale des heures supplémentaires
- Assistance juridique en cas de contrôle de l'inspection des lois sociales
- Suivi des dates d'expiration (sélection médicale, certificat ADR,...)
- Récupération automatique des données du tachygraphe digital ou de l'ordinateur de bord

**PAYCOVER asbl**

[info@paycover.be](mailto:info@paycover.be) - [www.paycover.be](http://www.paycover.be)

Avenue du Port, 104-106 - 1000 Bruxelles  
T : 02 421 07 25 - F : 02 420 67 79

Avenue Pasteur 6H - 1300 Wavre  
T : 010 68 64 34 - F : 010 68 63 63

Engelse Wandeling 2 - 8500 Courtrai  
T : 056 60 17 38 - F : 056 61 36 03

### **Droit d'accès aux données à caractère personnel traitées**

Le travailleur a le droit d'obtenir la confirmation que des données à caractère personnel sont ou ne sont pas traitées, et lorsqu'elles le sont, il a droit à un accès aux dites données à caractère personnel ainsi qu'aux informations suivantes :

- Les finalités du traitement.
- Les catégories de données à caractère personnel concernées.
- Les destinataires ou catégories de destinataires auxquels les données à caractère personnel ont été ou seront communiquées, en particulier les destinataires qui sont établis dans des pays tiers ou les organisations internationales.
- Lorsque cela est possible, la durée de conservation des données à caractère personnel envisagée ou, lorsque ce n'est pas possible, les critères utilisés pour déterminer cette durée.
- L'existence du droit de demander au responsable du traitement la rectification ou l'effacement de données à caractère personnel, ou une limitation du traitement des données à caractère personnel relatives à la personne concernée, ou du droit de s'opposer à ce traitement.
- Le droit d'introduire une réclamation auprès d'une autorité de contrôle.
- Lorsque les données à caractère personnel ne sont pas collectées auprès de la personne concernée, toute information disponible quant à leur source.
- L'existence d'une prise de décision automatisée, y compris un profilage, et, au moins en pareils cas, des informations utiles concernant la logique sous-jacente, ainsi que l'importance et les conséquences prévues de ce traitement pour la personne concernée.

### **Droit de rectification**

La personne concernée a le droit d'obtenir du responsable du traitement, dans les meilleurs délais, la rectifica-

tion des données à caractère personnel la concernant qui sont inexactes.

Compte tenu des finalités du traitement, la personne concernée a le droit d'obtenir que les données à caractère personnel incomplètes soient complétées, y compris en fournissant une déclaration complémentaire.

Dans une relation de travail, nous entendons ici la situation dans laquelle votre travailleur vous informe d'un changement d'adresse, de la naissance d'un enfant s'il est fiscalement à sa charge,... En général, le travailleur utilisera un document mis à disposition dans l'entreprise afin de communiquer ces modifications, ou le fera de manière informelle, par e-mail, par exemple, au service du personnel.

### **Droit à l'effacement (« droit à l'oubli »)**

La personne concernée a le droit d'obtenir du responsable du traitement, l'effacement, dans les meilleurs délais, de données à caractère personnel la concernant et le responsable du traitement a l'obligation d'effacer ces données à caractère personnel dans les meilleurs délais, lorsque l'un des motifs suivants s'applique :

- Les données à caractère personnel ne sont plus nécessaires au regard des finalités pour lesquelles elles ont été collectées ou traitées d'une autre manière.
- La personne concernée retire le consentement sur lequel est fondé le traitement, et il n'existe pas d'autre fondement juridique au traitement.
- La personne concernée s'oppose au traitement, et il n'existe pas de motif légitime impérieux pour le traitement, ou la personne concernée s'oppose au traitement.
- Les données à caractère personnel ont fait l'objet d'un traitement illicite.
- Les données à caractère personnel doivent être effacées pour respecter une obligation légale qui est prévue par le droit de l'Union ou par le droit de l'État membre auquel le responsable

du traitement est soumis.

Le droit à l'effacement est entre autres limité dans la mesure où ce traitement est nécessaire :

- Pour respecter une obligation légale à laquelle le responsable du traitement est soumis, ou pour exécuter une mission d'intérêt public ou relevant de l'exercice de l'autorité publique dont est investi le responsable du traitement.
- Pour la constatation, à l'exercice ou à la défense de droits en justice.

### **Responsabilité du responsable du traitement**

Le responsable du traitement met en œuvre des mesures techniques et organisationnelles appropriées pour s'assurer et être en mesure de démontrer que le traitement est effectué conformément au Règlement 2016/679. À cet égard, il est tenu compte de la nature, de la portée, du contexte et des finalités du traitement ainsi que des risques, dont le degré de probabilité et de gravité varie, pour les droits et libertés des personnes physiques. Ces mesures sont réexaminées et actualisées si nécessaire.

Le responsable du traitement met en œuvre les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour garantir que, par défaut, seules les données à caractère personnel qui sont nécessaires au regard de chaque finalité spécifique du traitement sont traitées. Cela s'applique à la quantité de données à caractère personnel collectées, à l'étendue de leur traitement, à leur durée de conservation et à leur accessibilité. En particulier, ces mesures garantissent que, par défaut, les données à caractère personnel ne sont pas rendues accessibles à un nombre indéterminé de personnes physiques sans l'intervention de la personne physique concernée.

### **Registre des activités de traitement**

Chaque responsable du traitement et, le cas échéant, le représentant du responsable du traitement tiennent

un registre des activités de traitement effectuées sous leur responsabilité.

Ce registre n'est pas obligatoire pour les entreprises ou les organisations comptant moins de 250 employés, sauf :

- si le traitement qu'elles effectuent est susceptible de comporter un risque pour les droits et des libertés des personnes concernées,
- Si le traitement n'est pas occasionnel
- s'il porte sur les catégories particulières de données.

Un avis de la Commission de la protection de la vie privée établit que la gestion du personnel ne relève pas du traitement occasionnel. La Commission de la protection de la vie privée recommande de toujours tenir un registre, et ce indépendamment de l'importance de l'entreprise. Cette recommandation a été quelque peu alléguée par le fait que les PME pouvaient se limiter aux traitements non occasionnels.

Le registre des activités de traitement contient des informations sur le traitement des données à caractère personnel comme l'objectif du traitement, les catégories de données à caractère personnel qui sont traitées, qui sont les destinataires de ces données, les délais de conservation,...

L'obligation de tenir un registre remplace l'obligation de déclaration auprès de la Commission de la protection de la vie privée.

### Sécurité des données à caractère personnel

Compte tenu de l'état des connaissances, des coûts de mise en œuvre ainsi que de la nature, de la portée, du contexte et des finalités du traitement et des risques, dont le degré de probabilité et de gravité varie, pour les droits et libertés des personnes physiques, le responsable du traitement et le sous-traitant mettent en œuvre les mesures techniques et organisationnelles appropriées afin de garantir un niveau de sécurité adapté au risque, y compris selon les besoins :

- La pseudonymisation et le chiffrement des données à caractère personnel.
- Des moyens permettant de garantir la confidentialité, l'intégrité, la disponibilité et la résilience constantes des systèmes et des services de traitement.
- Des moyens permettant de rétablir la disponibilité des données à caractère personnel et l'accès à celles-ci dans des délais appropriés en cas d'incident physique ou technique.
- Une procédure visant à tester, à analyser et à évaluer régulièrement l'efficacité des mesures techniques et organisationnelles pour assurer la sécurité du traitement.

Le responsable du traitement et le sous-traitant prennent des mesures afin de garantir que toute personne physique agissant sous l'autorité du responsable du traitement ou sous celle du sous-traitant, qui a accès à des données à caractère personnel, ne les traite pas, excepté sur instruction du responsable du traitement, à moins d'y être obligée par le droit de l'Union ou le droit d'un État membre.

En cas de violation de données à caractère personnel, le responsable du traitement en notifie la violation en question à l'autorité de contrôle compétente, dans les meilleurs délais et, si possible, 72 heures au plus tard après en avoir pris connaissance.

Le sous-traitant notifie au responsable du traitement toute violation des données à caractère personnel dans les meilleurs délais après en avoir pris connaissance.

Le responsable du traitement documente toute violation des données à caractère personnel.

Lorsqu'une violation de données à caractère personnel est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés d'une personne physique, le responsable du traitement communique sans tarder la violation de données à caractère personnel à la personne concernée.

### Droit d'introduire une plainte auprès d'une autorité de contrôle

En Belgique, la Commission de la protection de la vie privée a été désignée comme autorité de contrôle pour veiller à l'application du Règlement 2016/678 afin de protéger les libertés et droits fondamentaux des personnes physiques à l'égard du traitement et de faciliter le libre flux des données à caractère personnel au sein de l'Union.

Sans préjudice de tout autre recours administratif ou juridictionnel, toute personne concernée a le droit d'introduire une réclamation auprès d'une autorité de contrôle, en particulier dans l'État membre dans lequel se trouve sa résidence habituelle, son lieu de travail ou le lieu où la violation aurait été commise, si elle considère que le traitement de données à caractère personnel la concernant constitue une violation au Règlement 2016/678.

Sans préjudice de tout autre recours administratif ou extrajudiciaire, toute personne physique ou morale a le droit de former un recours juridictionnel effectif contre une décision juridiquement contraignante d'une autorité de contrôle qui la concerne.

### Information relative aux données fournies par le travailleur

Lorsque des données à caractère personnel relatives à une personne concernée sont collectées auprès de cette personne, le responsable du traitement lui fournit, **au moment où les données en question sont obtenues**, toutes les informations suivantes :

- L'identité et les coordonnées du responsable du traitement et, le cas échéant, du représentant du responsable du traitement.
- Le cas échéant, les coordonnées du délégué à la protection des données.
- Les finalités du traitement auquel sont destinées les données à caractère personnel ainsi que la base juridique du traitement.



- Les intérêts légitimes poursuivis par le responsable du traitement ou par un tiers, si le traitement est fondé sur la nécessité de la défense des intérêts légitimes poursuivis par le responsable du traitement ou par un tiers.
- Le cas échéant, les destinataires ou les catégories de destinataires des données à caractère personnel.
- Le cas échéant, le fait que le responsable du traitement a l'intention d'effectuer un transfert de données à caractère personnel vers un pays tiers ou à une organisation internationale.

En plus des informations visées plus haut, le responsable du traitement fournit à la personne concernée, au moment où les données à caractère personnel sont obtenues, les informations complémentaires suivantes qui sont nécessaires pour garantir un traitement équitable et transparent :

- La durée de conservation des données à caractère personnel ou, lorsque ce n'est pas possible,

les critères utilisés pour déterminer cette durée.

- L'existence du droit de demander au responsable du traitement l'accès aux données à caractère personnel, la rectification ou l'effacement de celles-ci, ou une limitation du traitement relatif à la personne concernée, ou du droit de s'opposer au traitement et du droit à la portabilité des données.
- Lorsque le traitement est fondé sur le consentement de l'intéressé, l'existence du droit de celui-ci de retirer son consentement à tout moment, sans porter atteinte à la licéité du traitement fondé sur le consentement effectué avant le retrait de celui-ci.
- Le droit d'introduire une réclamation auprès d'une autorité de contrôle.
- Des informations sur la question de savoir si l'exigence de fourniture de données à caractère personnel a un caractère réglementaire ou contractuel ou si elle conditionne la conclusion d'un contrat et si la personne concernée est tenue de fournir les don-

nées à caractère personnel, ainsi que sur les conséquences éventuelles de la non-fourniture de ces données.

- L'existence d'une prise de décision automatisée, y compris un profilage et, au moins en pareils cas, des informations utiles concernant la logique sous-jacente, ainsi que l'importance et les conséquences prévues de ce traitement pour la personne concernée.

Lorsqu'il a l'intention d'effectuer un traitement ultérieur des données à caractère personnel pour une finalité autre que celle pour laquelle les données à caractère personnel ont été collectées, le responsable du traitement fournit au préalable à la personne concernée des informations au sujet de cette autre finalité et toute autre information pertinente visée plus haut

Les points précédents ne s'appliquent pas lorsque et pour autant que la personne concernée dispose déjà de ces informations.

## Lexique

### **Téléphone professionnel**

En tant qu'employeur vous mettez un téléphone à la disposition de (certains) travailleurs. Vos collaborateurs peuvent également l'utiliser à des fins privées. Il est possible que la mise à disposition de ce téléphone implique également le traitement de certaines données à caractère personnel.

En tant qu'employeur vous devez tout d'abord prévenir vos travailleurs du traitement éventuel de ces données à caractère personnel. Vous devez informer vos collaborateurs sur quelles données seront traitées et à quelles fins, d'où elles viennent, qui peut les consulter, combien de temps elles peuvent être conservées, qui ils peuvent contacter pour avoir des informations concernant ce traitement et de quels droits ils disposent pour contrôler le traitement de ces données.

### **Surveillance par caméras**

Des caméras sont parfois placées sur certains lieux de travail, suite à un vol ou après une agression physique...

#### *Légalité*

Une première question qui se doit d'être posée est de savoir sur quel fondement juridique le système a été mis en place. La convention collective de travail n°68 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméras sur le lieu de travail, stipule que la surveillance par caméras est seulement autorisée pour la sécurité, la santé, la protection des marchandises, le contrôle des processus de production et le contrôle du travail du collaborateur.

#### *Proportionnalité*

*(pertinente, pour un traitement minimal des données à caractère personnel)*

L'employeur ne peut pas faire usage de la surveillance par caméras d'une manière incompatible aux fins explicitement déterminées. La surveil-

lance par caméras, selon l'objectif recherché, doit être pertinente et non démesurée.

Normalement, la surveillance par caméras ne peut pas avoir pour conséquence l'intrusion dans la vie privée du travailleur. Si la surveillance par caméras est tout de même intrusive pour le travailleur, cette intrusion doit être limitée au strict minimum. Le système de surveillance appliqué doit être évalué et également examiné afin de voir s'il convient de l'adapter selon les développements technologiques.

#### *Transparence*

L'employeur doit fournir préalablement des informations au Conseil d'entreprise. Lorsque le traitement des données par caméras est exploité en vue de la détermination du salaire ou s'il a des répercussions quant aux droits et aux obligations du personnel de contrôle, alors, la procédure de modification du règlement de travail doit également être suivie.

L'employeur fournira les informations relatives aux objectifs du contrôle aux travailleurs, si les données sont conservées ou non, le nombre de caméras et leur placement, et les périodes durant lesquelles elles fonctionnent. En outre, le travailleur recevra des informations relatives au fondement juridique du traitement, la nature des données traitées, si les données sont transmises hors de l'UE et quels sont ses droits dans le cadre du RGDP (accès, plainte, limitation du traitement, ...). Le traitement doit être repris dans le registre du traitement des activités.

### **Géolocalisation**

Des systèmes de géolocalisation sont parfois installés dans les voitures de société. Les motifs quant à cette installation peuvent être divers.

Ainsi ces systèmes sont installés pour localiser le véhicule en cas de vol, pour simplifier le dispatching, limiter le nombre de kilomètres perdus,... De plus, les véhicules de plus de 3,5

tonnes doivent être équipés d'un OBU, l'on board unit. Cet appareil fonctionne au moyen de la technologie de navigation par satellite et localise le véhicule afin de prélever la redevance kilométrique. Quelques distinctions doivent toutefois être faites...

#### *Légitimité*

La première question qui doit être posée concerne le fondement juridique sur la base duquel le système a été installé. Le traitement effectué dans le cadre de la taxe kilométrique est conforme à l'obligation légale à charge du responsable du traitement des données. Dans les autres cas, le traitement devra être effectué pour des intérêts légitimes de l'employeur ou de tiers.

#### *Proportionnalité*

*(adéquate, pertinente et un traitement minimum des données)*

Il convient d'examiner si l'intrusion dans la vie privée du travailleur est bien pertinente, et si elle est limitée au strict minimum. La question de savoir si un contrôle permanent et continu des déplacements est nécessaire, doit être posée. Souvent ce ne sera pas le cas ; des contrôles fréquents pendant la journée, sans surveillance continue seront suffisants. Il convient également de vérifier si l'objectif ne peut pas être atteint au moyen de mesures moins intrusives.

#### *Transparence*

L'employeur doit informer le travailleur de qui fera l'objet d'un contrôle, l'importance de ce dernier, son objectif, le fondement juridique du traitement des données, quelles données seront traitées, ou si les données seront envoyées hors de l'UE ainsi que les droits du travailleur. Si le système est également utilisé pour contrôler les collaborateurs effectuant la procédure suivant le contrôle, des sanctions sont prévues si des abus sont constatés. Le traitement doit être mentionné dans le registre des activités de traitement.