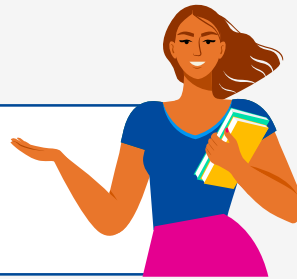
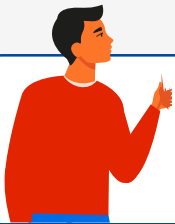


Unité 3 – Partie 1

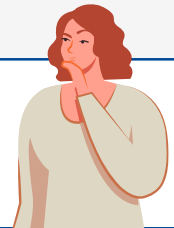
La gestion du personnel : principes généraux



Les **traitements** mis en place couramment par les organismes-employeurs dans le cadre de la gestion de leur personnel peuvent concerner des **domaines variés** (ex : recrutement, gestion des rémunérations, formation, organisation du travail, etc.).


Code du travail**Obligation légale**Bases légales prévues
par le RGPD**Intérêt légitime****Contrat****Consentement****Mission d'intérêt public**

Les collaborateurs sont rarement en mesure de donner leur consentement, du fait de la dépendance liée à la relation employeur/collaborateur.

Accès aux données

Toujours sous la responsabilité de l'employeur :

**En interne, accès possible par des collaborateurs si :**

- accès pertinent dans le cadre de leurs missions,
- collaborateurs habilités par l'employeur.

**En externe, accès possible si :**

- données strictement nécessaires pour les missions du destinataire,
- exclusivement dans le cadre de l'activité du destinataire,
- information préalable des personnes concernées.

Unité 3 – Partie 1

La gestion du personnel : principes généraux



Information et droits des personnes concernées

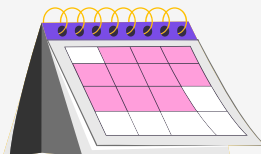
Informar les collaborateurs de l'existence des traitements mis en place, de leurs caractéristiques et des droits dont ils disposent (opposition, rectification, effacement, accès, limitation) via, par exemple, une notice d'information.



Conservation

**Durée légale ou réglementaire existante**

→ Doit être appliquée.

Données identifiantes :**Absence de durée légale ou réglementaire**

→ Durée à déterminer en fonction des données et finalités.

Sécurité

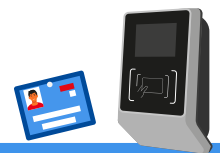
En fonction des risques, l'organisation doit mettre en place des mesures de sécurité :

Logiques

Ex : antivirus, gestion des habilitations.

**Physiques**

Ex : alarmes, verrouillage des portes.



Traitements de données susceptibles de présenter un **risque élevé pour les droits et les libertés** des personnes concernées
→ **Analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) ?**



Deux **ressources** pour décider s'il faut effectuer une AIPD :

- référentiel (voir ci-dessous),
- listes des traitements AIPD de la CNIL.



Pour vous accompagner : **référentiel de la CNIL relatif aux traitements de données à caractère personnel mis en œuvre aux fins de gestion du personnel.**