**ANNEXE V : CLAUSE DE CONFIDENTIALITÉ RÈGLEMENT GÉNÉRAL SUR LA PROTECTION DES DONNÉES (RGPD)**

TITRE 1 DROIT D’INFORMATION

§1. Dans le cadre de la relation professionnelle existante entre l’employeur et le travailleur, l’employeur traite les données fournies par ses travailleurs. Pour l’application de la législation sociale, fiscale et du travail, chaque travailleur doit fournir certaines informations et certains documents au moment de son entrée en service.

§2. Le travailleur informe l’employeur spontanément et sans délai de toute modification de ces données. De cette façon, toute modification de l’adresse ou de l’état civil du travailleur, ou de la situation familiale de celui-ci doit être communiquée à l'employeur dans les plus brefs délais.

§3. L’employeur traitera les données à caractère personnel fournies de manière licite, loyale et transparente et les collectera uniquement pour des finalités déterminées, explicites et légitimes, conformément à la loi relative à la protection de la vie privée en vigueur, tel que repris dans le Règlement Général sur la Protection des Données (ci-après, RGPD).

L’employeur conservera les données fournies le temps nécessaire pour atteindre les finalités respectives. L’employeur veille à ce que les données à caractère personnel soient dûment protégées.

§4. L’employeur ne traitera pas les données à caractère personnel du travailleur en dehors de l’Espace économique européen (dans le cas contraire, les travailleurs devront être informés des modalités y afférentes).

§5. L’employeur traite les données à caractère personnel sur la base des fondements juridiques suivants :

* Le consentement explicite et univoque du travailleur. Le travailleur peut retirer son consentement à tout moment ;
* l’exécution du contrat de travail ou d’un autre contrat quelconque ;
* le respect de l’obligation légale ;
* le traitement est nécessaire pour protéger les intérêts vitaux du travailleur ou d’une autre personne physique
* le traitement est nécessaire pour défendre les intérêts légitimes de l'employeur ou d'un tiers ;
* le traitement est nécessaire à l’exécution d’une mission d’intérêt public ou relevant de l'exercice de l'autorité publique.

Le § 8 comprend un aperçu de tous les traitements structurels.

§6. Concernant ces données à caractère personnel, le travailleur a le droit de :

1. consulter les données à caractère personnel traitées par l’employeur. Le travailleur a le droit de savoir pourquoi ces données sont traitées, qui les reçoit, durant combien de temps elles seront conservées, si elles seront envoyées à un pays en dehors de l'Espace économique européen, comment l'employeur les a obtenues et si elles seront utilisées dans le cadre de la prise de décisions automatisées.

L’employeur fournit ces informations sous une forme compréhensible.

Le travailleur a toujours le droit de demander gratuitement les données à caractère personnel le concernant traitées par l’employeur. Si le travailleur demande des copies supplémentaires, l’employeur peut exiger le paiement de frais raisonnables sur la base des coûts administratifs supportés. Lorsque le travailleur présente sa demande par voie électronique, les informations sont fournies sous la forme électronique d’usage courant, à moins que la personne concernée ne demande qu'il en soit autrement.

1. faire corriger des données incorrectes par l'employeur.
2. dans certaines circonstances, demander à l’employeur d’effacer les données à caractère personnel le concernant. Le travailleur en a le droit lorsque :
	* ces données à caractère personnel ne sont plus nécessaires au regard des finalités pour lesquelles elles ont été collectées ou traitées ;
	* le travailleur a retiré son consentement au traitement et qu’il n’existe aucune autre fondement juridique au traitement ;
	* le travailleur s'oppose au traitement de données à caractère personnel pour des motifs fondés ;
	* l’employeur ne dispose d’aucun fondement juridique au traitement des données ;
	* pour respecter une obligation légale du responsable du traitement, prévue par le droit de l’Union ou le droit des États-membres.

Les données ne doivent toutefois pas être effacées lorsque leur traitement est nécessaire :

* à l'exercice du droit à la liberté d'expression et d'information ;
* au respect d'une obligation légale du responsable du traitement, prévue par le droit de l’Union ou le droit des États-membres, ou à l'exécution d'une mission d'intérêt public ;
* pour des motifs d'intérêt public dans le domaine de la santé publique ;
* à des fins d’archivage dans l’intérêt public, pour la recherche scientifique ou historique, ou à des fins statistiques ;
* à la constatation, à l'exercice ou à la défense d’un droit en justice.
1. limiter le traitement des données à caractère personnel le concernant. Le travailleur en a le droit lorsque :
	* l’exactitude des données à caractère personnel est contestée par le travailleur ;
	* le traitement est illicite et le travailleur ne demande pas la limitation des données à caractère personnel ;
	* l’employeur n'a plus besoin des données à caractère personnel aux fins du traitement mais celles-ci sont encore nécessaires à la personne concernée pour l'exercice de droits en justice ;
	* le travailleur s'est opposé au traitement.

Une limitation du traitement des données implique que celles-ci ne peuvent être traitées qu'avec le consentement explicite du travailleur, en vue de l'exercice de droits en justice, ou pour la protection des droits d'une autre personne.

1. obtenir les données à caractère personnel fournies à l’employeur dans un format structuré, couramment utilisé et lisible par machine et de les transmettre à un autre responsable lorsque :
	* le traitement est uniquement fondé sur le consentement du travailleur ;
	* le traitement est effectué à l'aide de procédés automatisés.
2. s’opposer à tout moment au traitement des données le concernant pour défendre un intérêt légitime ou pour accomplir une mission d’intérêt public pour des raisons relatives à sa situation spécifique. Après avoir pris connaissance de l'opposition, l'employeur ne traite plus les données à caractère personnel, à moins qu'il ne démontre qu'il existe des motifs légitimes et impérieux pour le traitement qui prévalent sur les droits du travailleur, ou qu’il ait besoin des données pour la défense de droits en justice.

Lorsque les données à caractère personnel sont traitées à des fins de prospection, le travailleur a le droit de s'opposer à tout moment au traitement des données à caractère personnel le concernant à de telles fins.

1. ne pas faire l’objet d’une décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé, pour laquelle aucune intervention humaine n’est requise.

L’employeur dispose d’un délai d’un mois pour répondre aux demandes des travailleurs. Ce délai peut toutefois être prolongé de 2 mois en fonction de la complexité et du nombre de demandes. L’employeur informe le travailleur de sa décision dans un délai d’un mois à compter de la date de la réception de la demande.

L’employeur informe le travailleur des motifs de son inaction au plus tard dans un délai d'un mois. Lorsque la demande était manifestement infondée ou excessive, l’employeur peut soit exiger le paiement de frais raisonnables, soit refuser de donner suite à la demande.

§7. Un travailleur peut introduire une réclamation auprès de l’autorité compétente en matière de protections de données ou auprès d’une autorité de contrôle d’un autre État-membre (s’il y réside ou travaille habituellement, ou si la violation alléguée y a été commise). L’autorité de contrôle examine la réclamation et tient la personne concernée au courant.

§8. Aperçu des traitements

|  |
| --- |
| **Identité et coordonnées du responsable du traitement et, le cas échéant, de son représentant:**  |
| **Coordonnées du délégué à la protection de données :**  |
| **Objectif du traitement** | **Base juridique (en cas d’intérêt légitime, mentionnez explicitement cet intérêt)** | **Éventuellement : (catégories de)****destinataires des données à caractère personnel** | **Délai de conservation ou critères pour fixer ce délai** | **La fourniture de vos données est...** | **Si vous ne nous fournissez pas ces données…** |
| Administration des salaires | Nécessaires à l’exécution du contrat | Secrétariat social | À partir de la fin du contrat de travail, un délai prend cours, égal au délai de conservation légal ou au délai de prescription pour d’éventuelles actions en justice.  | Une condition indispensable à l’exécution du contrat | Le contrat ne peut pas être exécuté correctement |
| Gestion du bien-être au travail | Obligation légale | Service externe pour la prévention et la protection | À partir de la fin du contrat de travail, un délai prend cours, égal au délai de conservation légal ou au délai de prescription pour d’éventuelles actions en justice.  | Une condition indispensable pour respecter l’obligation légale | Les obligations légales ne peuvent pas être respectées |
| Administration du personnel | Nécessaires à l’exécution du contrat | Secrétariat social | À partir de la fin du contrat de travail, un délai prend cours, égal au délai de conservation légal ou au délai de prescription pour d’éventuelles actions en justice.  | Une condition indispensable à l’exécution du contrat | Le contrat ne peut pas être exécuté correctement |
| Évaluation des travailleurs | Intérêt légitime : Gestion d’entreprise employeur | Secrétariat social | À partir de la fin du contrat de travail, un délai prend cours, égal au délai de conservation légal ou au délai de prescription pour d’éventuelles actions en justice.  |  | L’intérêt légitime ne peut pas être respecté |
| Enregistrement du temps | Nécessaires à l’exécution du contrat | Secrétariat social | À partir de la fin du contrat de travail, un délai prend cours, égal au délai de conservation légal ou au délai de prescription pour d’éventuelles actions en justice.  | Une condition indispensable à l’exécution du contrat | Le contrat ne peut pas être exécuté correctement |
| Gestion du parc de véhicules | Nécessaires à l’exécution du contrat | Secrétariat socialSociété de leasing | À partir de la fin du contrat de travail, un délai prend cours, égal au délai de conservation légal ou au délai de prescription pour d’éventuelles actions en justice.  | Une condition indispensable à l’exécution du contrat | Le contrat ne peut pas être exécuté correctement |
| Administration des pensions | Obligation légale | Fonds de pension | À partir de la fin du contrat de travail, un délai prend cours, égal au délai de conservation légal ou au délai de prescription pour d’éventuelles actions en justice.  | Une condition indispensable pour respecter l’obligation légale | Les obligations légales ne peuvent pas être respectées |
| Contrôle d’accès | Intérêt légitime :Sécurité | Société de gardiennage | À partir de la fin du contrat de travail, un délai prend cours, égal au délai de conservation légal ou au délai de prescription pour d’éventuelles actions en justice.  |  | L’intérêt légitime ne peut pas être respecté |
| Enregistrement des appels | Intérêt légitime :Surveillance employeur et sécurité de l’information | Société de téléphonie | À partir de la fin du contrat de travail, un délai prend cours, égal au délai de conservation légal ou au délai de prescription pour d’éventuelles actions en justice.  |  | L’intérêt légitime ne peut pas être respecté |
| E-mailing | Intérêt légitime :Surveillance employeur et sécurité de l’information | Fournisseur du logiciel e-mail | À partir de la fin du contrat de travail, un délai prend cours, égal au délai de conservation légal ou au délai de prescription pour d’éventuelles actions en justice.  |  | L’intérêt légitime ne peut pas être respecté |
| Administration accidents du travail | Obligation légale | FedrisInspection contrôle du bien-être au travail | À partir de la fin du contrat de travail, un délai prend cours, égal au délai de conservation légal ou au délai de prescription pour d’éventuelles actions en justice.  | Une condition indispensable pour respecter l’obligation légale | Les obligations légales ne peuvent pas être respectées |
| Administration de maladies | Nécessaires à l’exécution du contrat |  | À partir de la fin du contrat de travail, un délai prend cours, égal au délai de conservation légal ou au délai de prescription pour d’éventuelles actions en justice.  | Une condition indispensable à l’exécution du contrat | Les obligations légales ne peuvent pas être respectées |
| Recrutement et sélection | Intérêt légitime :Gestion d’entreprise employeur | Bureau de recrutement | À partir de la fin du contrat de travail, un délai prend cours, égal au délai de conservation légal ou au délai de prescription pour d’éventuelles actions en justice.  |  | L’intérêt légitime ne peut pas être respecté |
| Gestion assurance hospitalisation | Nécessaires à l’exécution du contrat | Assureur | À partir de la fin du contrat de travail, un délai prend cours, égal au délai de conservation légal ou au délai de prescription pour d’éventuelles actions en justice.  | Une condition indispensable à l’exécution du contrat | Le contrat ne peut pas être exécuté correctement |
| Administration téléphonie d’entreprise | Nécessaires à l’exécution du contrat | Société de téléphonie | À partir de la fin du contrat de travail, un délai prend cours, égal au délai de conservation légal ou au délai de prescription pour d’éventuelles actions en justice.  | Une condition indispensable à l’exécution du contrat | Le contrat ne peut pas être exécuté correctement |
| Administration des éco-chèques, des chèques-repas et des chèques cadeau | Nécessaires à l’exécution du contrat | Fournisseur d’éco-chèques, de chèques-repas et de chèques cadeau | À partir de la fin du contrat de travail, un délai prend cours, égal au délai de conservation légal ou au délai de prescription pour d’éventuelles actions en justice.  | Une condition indispensable à l’exécution du contrat | Le contrat ne peut pas être exécuté correctement |
| Administration abonnements aux transports publics | Nécessaires à l’exécution du contrat | SPF Mobilité et transportFonds des Migrations pendulaires | À partir de la fin du contrat de travail, un délai prend cours, égal au délai de conservation légal ou au délai de prescription pour d’éventuelles actions en justice.  | Une condition indispensable à l’exécution du contrat | Le contrat ne peut pas être exécuté correctement |
| Administration des reclassements professionnels | Nécessaires à l’exécution du contrat | Bureau de reclassements | À partir de la fin du contrat de travail, un délai prend cours, égal au délai de conservation légal ou au délai de prescription pour d’éventuelles actions en justice.  | Une condition indispensable à l’exécution du contrat | Le contrat ne peut pas être exécuté correctement |

TITRE 2 CONFIDENTIALITÉ LORS DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Dans le cadre de l’exercice de sa mission, le Travailleur aura accès à et/ou recevra des données à caractère personnel de tiers (comme par exemple des données de ses collègues, des clients et des personnes de contact, des fournisseurs et leurs personnes de contact, des candidats, des travailleurs intérimaires, des visiteurs, des utilisateurs de certains services, etc.).

Dans le cadre de l’accès à et/ou la connaissance des données à caractère personnel et conformément aux dispositions légales applicables, en particulier le Règlement général sur la Protection des données, ci-après « RGPD », le Travailleur s’engage à :

1. traiter toutes les données, y compris les données à caractère personnel, d’une manière strictement confidentielle.
2. traiter uniquement les données à caractère personnel nécessaires à l’accomplissement de sa mission en tant que Travailleur. Cela implique, par exemple, que le Travailleur :
* peut uniquement consulter les données à caractère personnel nécessaires.
* peut uniquement consulter les données à caractère personnel lorsque cela est nécessaire pour l’accomplissement de ses tâches.
* peut uniquement transmettre ces données à caractère personnel à des destinataires tiers si la transmission est légalement exigée ou a lieu à la demande de l’Employeur.
1. communique immédiatement toute violation des données personnelles à l’Employeur ou, le cas échéant, à la personne responsable de la protection de données/la confidentialité au sein de l’entreprise. Il est question de violation des données personnelles lorsque
* les données à caractère personnel sont communiquées à tort à des tiers ou deviendraient à tort disponibles au public (violation de la confidentialité des données).
P. ex. la perte d’un GSM, d’une clé USB ou d’un ordinateur portable, quelqu’un accède à votre ordinateur de manière illicite, vous envoyez un e–mail au mauvais destinataire, etc.
* les données à caractère personnel ne seraient temporairement plus disponibles ou consultables (violation de la disponibilité des données).
P. ex. la perte de matériel informatique ou de données, le fait de supprimer à tort des données ou une banque de données, un virus CryptoLocker, etc.
* les données à caractère personnel cesseraient d’être correctes (violation de l’intégrité des données) ;
Par exemple une synchronisation erronée des données, le chargement des données erronées, des virus « Scrambler », etc.
1. ne violer aucunement la confidentialité, l’intégrité ou la disponibilité des données personnelles auxquelles il/elle a accès et/ou dont il/elle a connaissance.
2. ne traiter en aucun cas les données à caractère personnel dont il/elle a connaissance ou auxquelles il/elle a accès en vertu de son poste de travail à des fins personnelles ou au profit de tiers, et à ne pas consulter, copier, enregistrer, transmettre ou communiquer ces données à caractère personnel à des tiers d’une façon quelconque et aux mêmes fins.
3. respecter toute autre règlement et instruction de l’Employeur concernant la protection et la sécurité des données
Par exemple, la politique concernant le BYOD (Bring Your Own device), l’utilisation d’appareils mobiles, l’accès aux locaux, etc.
4. Les infractions aux points 2 jusqu’à 6 constituent une violation au RGPD et peuvent être considérées comme une faute grave dans le chef du Travailleur.