



Passeport pour le transfert international des données à caractère personnel

Pierre Bonneau, Antoine Gendreau,
Clarence Pinot de Villechenon, Anne-Laure Villedieu



La prohibition des transferts de données personnelles hors EEE - principes et exceptions

Clarence Pinot de Villechenon

Qu'est-ce qu'un transfert ?

- « toute communication, copie ou déplacement de données par l'intermédiaire d'un réseau, ou toute communication, copie ou déplacement de ces données d'un support à un autre, quel que soit le type de ce support, dans la mesure où ces données ont vocation à faire l'objet d'un traitement dans le pays destinataire »

Le transfert des données dans un pays de l'Union Européenne

- Transfert par principe autorisé
- Formalités à respecter par le responsable du traitement, exportateur des données
 - Déclaration auprès de la CNIL
 - Consentement /Information préalable de l'intéressé

Le transfert des données en dehors de l'Union Européenne : dérogations légales

- Transfert par principe interdit
- Dérogations légales prévues par l'article 69 de la Loi de 78 et visant notamment le cas où
 - la personne à laquelle se rapportent les données a expressément autorisé leur transfert
 - le transfert est nécessaire à l'exécution d'un contrat conclu entre le responsable du traitement et l'intéressé, ou de mesures précontractuelles prises à la demande de celui-ci

Le transfert des données en dehors de l'Union Européenne : autres dérogations au principe de la prohibition

- Pays ayant fait l'objet d'une décision d'adéquation
- Transfert de données destinées à une société américaine ayant adhéré au Safe Harbour
- Autorisation de la CNIL

C/M/S/ Bureau Francis Lefebvre



L'exception de Safe Harbor et les Clauses Contractuelles

Antoine Gendreau

Safe Harbor

► Champ d'application

– Critères

- Une démarche volontaire
- Limitée à certaines entreprises
- Subordonnée à l'accomplissement de démarches complémentaires

– Conséquence : un champ d'application restreint

► Effets sur la transmission des données

Clauses contractuelles (1/2)

- ▶ Champ d'application des clauses
 - Transfert de responsable de traitement à responsable de traitement
 - Transfert de responsable de traitement à sous-traitant

- ▶ Nature juridique des décisions de la Commission européenne

Clauses contractuelles (2/2)

- Portée des clauses contractuelles : la place de la liberté contractuelle
 - L'étendue de la marge de manœuvre
 - Les conséquences de l'exercice relatif de l' »autonomie de la volonté »
- Les inconvénients liés à la mise en place d'une politique contractuelle
- Le recours aux règles d'entreprise contraignantes

C/M/S/ Bureau Francis Lefebvre



Les règles d'entreprise contraignantes

Anne-Laure Villedieu

Le dernier né des outils de transfert

- Sources européennes
- Définition
- Champ d'application
- Objectifs

Mettre en place des règles d'entreprise contraignantes

- Elaborer les règles d'entreprise contraignantes
 - Principes à respecter
 - Contenu des règles

- Garantir le caractère contraignant
 - A l'égard des entités du groupe
 - A l'égard des salariés
 - A l'égard des sous-traitants

Faire valider les règles contraignantes par les autorités de protection des données

- Choix du chef de file
- Mise en œuvre de la procédure de coopération
- Procédure de reconnaissance mutuelle

Les avantages des règles contraignantes d'entreprise

- Une procédure unique
- Promue par la CNIL
- Des délais raisonnables
- Un outil de transparence
- Un outil de simplification

MERCI





Les particularismes du transfert à l'international des données de salariés

Pierre Bonneau

Un dispositif légal et réglementaire protecteur des données relatives aux salariés (1/2)

- La réglementation n°89 du Conseil de l'Europe sur la protection des données à caractère personnel à des fins d'emploi
- Le Code du travail (1/2)
 - Article L. 1121-1 sur les libertés individuelles et collective
 - Article L. 1221-6 et L. 1222-2 sur la collecte d'information par un employeur
 - Article L. 1221-9 et L. 1222-4 sur la transparence des dispositifs de collecte et les méthodes de recrutement et d'évaluation
 - Articles L. 1142-1 et L. 1144-1 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Un dispositif légal et réglementaire protecteur des données relatives aux salariés (2/2)

► Le Code du travail (2/2)

- Articles L. 1132-1 et s. sur l'interdiction de toute discrimination et sur l'absence de discrimination concernant les activités syndicales
- Article L. 5331-1 et s. sur les règles relatives à la diffusion et à la publicité des offres et des demandes d'emploi
- Article L. 2323-32 sur l'information des instances représentatives du personnel

► Les normes de la CNIL

Des garanties de procédure : le principe de transparence

► L'information collective

- Les délégués du personnel
- Le comité d'entreprise : l'information sur le traitement automatisée et la consultation sur les techniques de contrôle de l'activité

► L'information individuelle

- Sur la mise en place du fichier et sa finalité
- Le destinataire des données
- Le responsable du traitement
- Le droit d'accès, de rectification et d'opposition, pour des motifs légitimes, à ce que les données les concernant fassent l'objet d'un traitement

Des garanties de fond : les principes de finalité et de proportionnalité

► La finalité

- Les informations doivent présenter un lien avec l'emploi
- ... et avec l'utilisation du traitement

► La proportionnalité

- Les modalités du traitement ne doivent pas excéder ce qui est strictement nécessaire à sa finalité : durée, destinataires, utilisation...

Les dispositions particulières relatives au transfert transfrontalier des traitements du personnel (1/4)

- ▶ Cas 1 : les traitements de gestion des rémunérations
 - Données relatives à la paie (identité, situation familiale, vie professionnelle, éléments de rémunération)
 - Pas de régime d'exonération de déclaration des traitements de données transfrontalières (même en cas de sous-traitance) : nécessité d'une déclaration à la CNIL
 - (Délibération CNIL 2004-097 du 9-12-2004 – Dispense n° 2)

Les dispositions particulières relatives au transfert transfrontalier des traitements du personnel (2/4)

- ▶ Cas 2 : les traitements de gestion du personnel
 - Données relatives à l'identification de l'employé, à sa gestion administrative, à l'organisation du travail, pour l'action sociale ou la représentation du personnel
 - Le principe du régime de la déclaration simplifiée et l'exception pour certains transferts hors UE
 - (Norme simplifiée n° 46 : Délibération CNIL 2005-002 du 13-1-2005 modifiée par la Délibération CNIL 2005-277 du 17-11-2005)

Les dispositions particulières relatives au transfert transfrontalier des traitements du personnel (3/4)

- Principe : application des règles de droit commun
- Tempérament : Finalités limitées pour les transferts hors UE
 - réalisation d'états statistiques ou pour répondre à des besoins de gestion administrative
 - gestion des annuaires internes et des organigrammes
 - mise à disposition des personnels d'outils informatiques
 - suivi et maintenance du parc informatique
 - gestion des annuaires informatiques

Les dispositions particulières relatives au transfert transfrontalier des traitements du personnel (4/4)

- mise en œuvre de dispositifs destinés à assurer la sécurité et le bon fonctionnement des applications informatiques et des réseaux
- gestion de la messagerie électronique professionnelle
- réseaux privés virtuels internes (intranet)
 - (Norme simplifiée n°46 : Délibération n°2005-002 du 13 janvier 2005)