



Lundi 21 mars 2022

RGPD : "Les DRH ne devraient pas être considérés comme de simples exécutants"

21/03/2022



Sabine de Paillerets et Caroline Goupil, avocate au sein du cabinet BCTG Avocats, insistent sur l'intérêt et la nécessité pour les directions des ressources humaines de s'emparer du RGPD.

Quel est le rôle de la direction des ressources humaines dans le respect du Règlement général de protection des données ?

Sabine de Paillerets : Le rôle de la direction des ressources humaines est central car la multitude des données personnelles des salariés doivent être traitées en conformité



avec le RGPD. Le salarié est quant à lui à la fois sujet, puisque ce sont ses données qui font l'objet d'un traitement, ce qui lui confère des droits sur ses données personnelles, et acteur du respect des règles internes mises en place par son employeur en matière de données personnelles.

Les DRH ont-elles pris à bras-le-corps cette nouvelle mission ?

Sabine de Paillerets : Les DRH n'ont souvent pas été mis en situation de prendre la mesure de leur rôle. Comme il s'agit d'abord d'un sujet de conformité, il est avant tout géré par les délégués à la protection des données personnelles (DPO) et les directeurs juridiques. Pourtant, si un salarié réclame l'ensemble des données personnelles collectées, cela impacte directement les DRH et représente un vaste travail de tri dans les informations auxquelles les DRH doivent nécessairement être associés..

Caroline Goupil : On constate que le rôle des dans le cadre de la conformité du traitement des données personnelles est plus de l'ordre de l'exécution des décisions prises par les entreprises plutôt qu'en qualité d'acteurs. Or, les DRH ne devraient pas être considérés comme de simples exécutants. Ils devraient se saisir du sujet (et leurs entreprises devraient leur donner des moyens de le faire) car ils doivent veiller au respect du RGPD par les salariés, mais aussi s'assurer que les droits des salariés sont bien respectés.

Sabine de Paillerets : Les entreprises tâtonnent encore sur le sujet qui est pourtant une préoccupation quotidienne. En matière de contentieux relatifs à la paie, si le salarié réclame des rappels de salaire en invoquant le fait qu'il est moins bien payé que son collègue, la DRH va devoir produire les bulletins de paie de l'autre salarié. Reste à savoir si l'employeur doit répondre à cette demande de communication. Dans tous les cas, la production de telles pièces doit se faire dans le respect du RGPD et des procédures mises en place par l'entreprise dans le cadre de cette réglementation.

Caroline Goupil : L'employeur peut aussi être confronté à un salarié qui demande l'accès à toutes ses données personnelles souvent au moment de son départ. L'entreprise doit bien veiller à ce que ce qu'elle communique ne porte pas atteinte aux droits de tiers. Notons également que le sujet de l'atteinte à la sécurité de l'entreprise est souvent liée à une erreur d'un salarié. Les salariés sont à juste titre de plus en plus formés à ce sujet car il y a un risque d'atteintes graves à l'entreprise.

Comment opérer la répartition des compétences entre la DRH et la direction juridique ?

Sabine de Paillerets : Il est très compliqué de savoir comment répartir les pouvoirs. Bien souvent les entreprises ne se posent même pas la question de la délégation de pouvoirs et de savoir qui sera débiteur du respect des obligations. Pourtant, la question mérite d'être posée car la DRH a un pouvoir hiérarchique sur les salariés qui commettraient une infraction

Florence Mehrez

