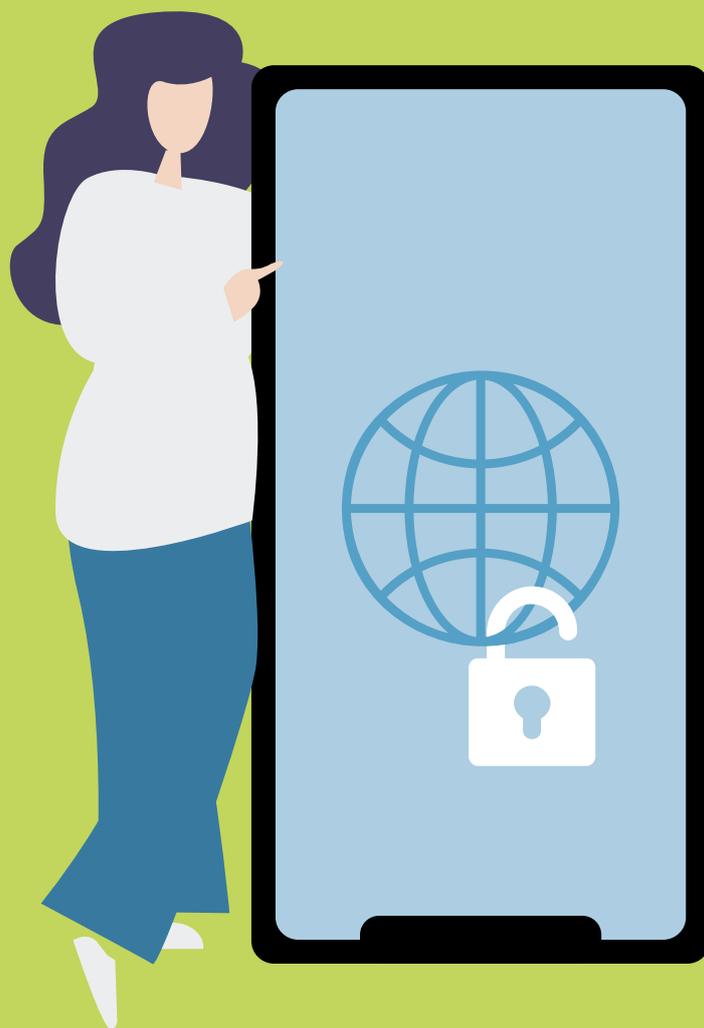


RGPD



Les Actus

Un petit tour d'horizon des actualités sur la protection des données des derniers mois

Juin-Juillet 2024

● Vidéosurveillance dans les EHPAD : nouvelle recommandation de la CNIL

Adoptée suite à une consultation publique, la recommandation de la CNIL permet de faire le point sur les dispositifs de vidéosurveillance installés dans les chambres des résidents au sein des EHPAD.

Ce dispositif ne peut être mis en place que pour assurer la sécurité des personnes hébergées dans le cadre d'une enquête pour maltraitance en cas de suspicion étayée de mauvais traitements et après échec des procédures d'enquêtes.

La CNIL précise que la mise en place de ce dispositif doit respecter plusieurs garanties :

- Limitation de l'activation du dispositif dans le temps ;
- Désactivation du dispositif lors des visites des proches (sauf si le soupçon de maltraitance porte sur ces derniers) ;
- Etablir un cadre interne quant aux conditions justifiant l'installation de ce dispositif ;
- Informer les agents de l'EHPAD quant à l'installation de ce dispositif ;
- Recueillir le consentement des résidents ;
- Assurer le floutage, dans la mesure du possible, de parties intimes de la personne concernée ;
- Insérer la possibilité de recourir au dispositif de vidéosurveillance dans le règlement intérieur ;
- Sensibiliser et former le personnel chargé de gérer et mettre en œuvre ce dispositif.



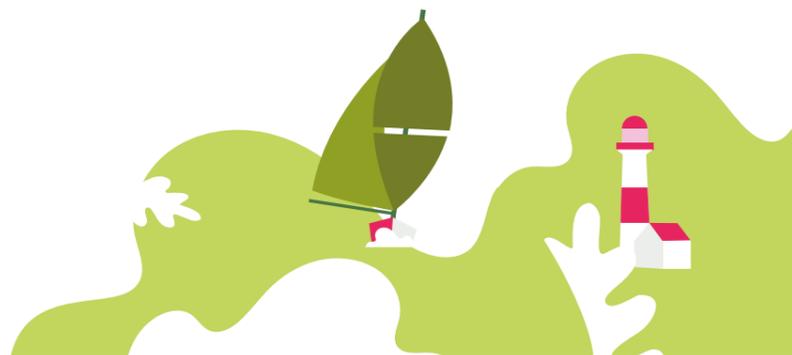
En revanche, **il est interdit** d'installer des caméras pour améliorer le service offert à la personne concernée en renforçant son « confort ». Pour ce faire, des dispositifs moins attentatoires à la vie privée doivent être privilégiés (enquêtes de satisfaction, cahiers de doléances, dispositifs d'appel-malade...). Pour assurer la sécurité des personnes hébergées en cas de chute ou accident, d'autres dispositifs que la vidéosurveillance peuvent être mis en place (capteurs de présence, ...).

● Sanctions : la CNIL prononce 9 nouvelles sanctions

Depuis mars 2024, la CNIL a rendu neuf nouvelles décisions de sanctions dans le cadre de sa procédure simplifiée.

Les principaux manquements retenus sont les suivants :

- Manquement à la minimisation des données (commentaires excessifs, ...).
- Manquement concernant l'utilisation des cookies (absence de moyens permettant de refuser les cookies aussi facilement que de les accepter) ;
- Défaut de coopération avec la CNIL ;
- Défaut de sécurité des données (mot de passe insuffisamment robuste, absence de politique d'habilitation, ...)
- Non-respect des droits des personnes ;
- Manquement à l'information des personnes.



● Recrutement : mise en demeure de la CNIL pour la minimisation des données des candidats



En vertu de l'article 5 du RGPD, le principe de minimisation impose de ne collecter que les données strictement nécessaires à l'accomplissement de l'objectif recherché.

C'est sur ce fondement que la CNIL a mis en demeure une société qui collectait de nombreuses données personnelles de candidats à l'embauche. En effet, la société demandait aux candidats de fournir obligatoirement des informations telles que :

- Le lieu de naissance ;
- La nationalité ;
- La situation de famille (et informations sur le conjoint) ;
- L'ensemble des salaires perçus dans les précédentes entreprises.

La CNIL a estimé que la collecte de ces informations n'était pas justifiée au moment du recrutement. Elle précise toutefois concernant la nationalité qu'un niveau de détail agrégé (« français », « ressortissant UE » ou « ressortissant non UE ») devrait suffire notamment pour les emplois « de souveraineté ». Dans le cas des candidats de nationalité étrangère, les informations relatives à la possession d'un titre les autorisant à travailler en France font partie des données susceptibles d'être collectées dans le cadre du recrutement.

La CNIL rappelle que dans le cadre du recrutement, seules les données présentant un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles peuvent être collectées.

● Focus : Le respect du RGPD dans le cadre du recrutement

Dans le cadre des opérations de recrutement, de nombreuses données peuvent être collectées sur les candidats. Il convient dans ce cadre, de porter attention au respect de la protection de ces données.

• 1- La collecte des données

Au moment de la candidature, seules les données permettant d'évaluer les aptitudes du candidat à occuper le poste peuvent être collectées. Il s'agit par exemple des informations sur son identité, ses coordonnées ainsi que des informations sur son cursus et son parcours professionnel, son CV et sa lettre de motivation.

Attention : ne pas collecter trop de données au moment de la phase de candidature, notamment des données considérées comme « sensibles » au sens du RGPD (données de santé, etc.). Des données complémentaires pourront être collectées lorsque le candidat sera retenu, afin de constituer son dossier agent.

• 2- Le respect des finalités

Les données collectées dans le cadre du recrutement ne doivent pas être réutilisées à d'autres fins (par exemple, utilisation de l'adresse mail d'un candidat pour l'envoi d'une newsletter).

• 3- La confidentialité et la sécurité des données

Seules les personnes habilitées dans le cadre du recrutement (par exemple : membres du jury de recrutement, futur encadrant de l'agent, service RH) peuvent être destinataires de ces informations.

Des mesures de sécurité doivent également être prévues pour protéger les informations (par exemple, conservation des candidatures dans une armoire qui ferme à clé).

• 4- L'information des personnes

Conformément au RGPD, il conviendra d'informer les candidats des traitements qui seront réalisés sur leurs données dans le



cadre du recrutement. Dans ce cas, des mentions d'information spécifiques devront être portées à leur connaissance. Plusieurs supports peuvent être envisagés pour ce faire (offre d'emploi, accusé de réception, etc.).

Pour les candidats recrutés, une mention RGPD pourrait également être intégrée dans le formulaire de renseignements par exemple.

Votre Délégué à la protection des données peut vous accompagner pour la rédaction de ces mentions.

- **Point d'attention - la constitution d'une CV-thèque.**

Dans le cas où un candidat n'est pas retenu, sa candidature ne pourra être conservée que pendant 3 mois à l'issue des opérations de recrutement. Si vous souhaitez conserver plus longtemps cette candidature (par exemple, pour un futur poste), il faudra en informer le candidat qui aura la possibilité de s'y opposer. Dans ce cas, la candidature ne pourra pas être conservée plus de deux ans à compter du dernier contact avec le candidat.

● Pour en savoir plus

Recommandation de la CNIL sur la vidéosurveillance dans les chambres d'EHPAD :

<https://www.cnil.fr/fr/videosurveillance-dans-les-chambres-dehpad-la-cnil-publie-sa-recommandation>

Sanctions de la CNIL depuis mars 2024 :

<https://www.cnil.fr/fr/la-cnil-prononce-neuf-nouvelles-sanctions-procedure-simplifiee>

Mise en demeure de la CNIL :

<https://www.cnil.fr/fr/recrutement-la-cnil-met-en-demeure-une-societe-de-minimiser-la-collecte-de-donnees-personnelles-de>

Guide du recrutement de la CNIL :

<https://www.cnil.fr/fr/le-guide-du-recrutement>



Service protection des Données

Direction Développement Numérique
et Assistance Métiers

02 96 58 63 66

cil@cdg22.fr