

Le RGPD impose-t-il des précautions sur les données liées à l'évolution professionnelle ?

Réponse courte

Le **RGPD** (règlement (UE) 2016/679) et la **loi du 1er août 2018** imposent des précautions strictes sur les données liées à l'évolution professionnelle : évaluations, promotions, formations, augmentations, mesures disciplinaires. Ces données ne peuvent être traitées que sur une **base légale** (exécution du contrat, intérêt légitime, obligation légale) et dans la limite du **strictement nécessaire**.

L'employeur doit informer les salariés (article 13 RGPD), tenir un **registre des activités** (article 30), limiter les accès aux personnes habilitées et appliquer les règles de conservation des documents RH ainsi que des mesures de sécurité techniques et organisationnelles (article 32). Une **analyse d'impact** (AIPD, article 35) est requise en cas de risque élevé, notamment pour le profilage. Toute décision exclusivement automatisée par un système d'IA ayant des effets significatifs est interdite (article 22). Les sanctions CNPD peuvent atteindre **20 millions d'euros** ou 4 % du chiffre d'affaires mondial.

Définition

Les **données d'évolution professionnelle** regroupent toutes les informations permettant de suivre la carrière du salarié : évaluations, promotions, formations, mobilités, augmentations, mesures disciplinaires.

Elles constituent des **données à caractère personnel** au sens de l'article 4.1 du RGPD dès lors qu'elles permettent d'identifier directement ou indirectement un salarié. Certaines (santé, opinions, syndicat) sont des **données sensibles** au sens de l'article 9.

Questions fréquentes

Le RGPD impose-t-il des précautions sur les données liées à l'évolution professionnelle ?

Oui, le RGPD (règlement (UE) 2016/679) et la loi du 1er août 2018 imposent des précautions strictes sur les données d'évolution professionnelle (évaluations, promotions, formations, sanctions). Ces données doivent reposer sur une base légale et être limitées au strictement nécessaire à la finalité RH déclarée.

Quand une analyse d'impact (AIPD) est-elle obligatoire en gestion RH ?

Une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) est obligatoire en cas de risque élevé pour les salariés, notamment pour le profilage ou l'évaluation automatisée (article 35 RGPD). Elle doit précéder tout déploiement d'outil RH impliquant ces traitements.

Quelles bases légales mobiliser pour traiter les données d'évolution professionnelle ?

Les bases légales applicables sont l'exécution du contrat (article 6.1.b RGPD), l'obligation légale (article 6.1.c) ou l'intérêt légitime (article 6.1.f). Chaque finalité de traitement (évaluation, promotion, formation, sanction) doit être documentée avec sa base légale spécifique.

Quelles obligations envers la délégation du personnel pour les outils RH automatisés ?

L'introduction d'un système automatisé de gestion du personnel est soumise à la codécision de la délégation du personnel selon l'article L.414-9, point 1 du Code du travail. Cette obligation s'ajoute aux obligations RGPD de transparence vis-à-vis des salariés (articles 13 et 14).

Quelles sanctions en cas de non-conformité RGPD sur les données RH ?

Les sanctions de la CNPD peuvent atteindre 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires mondial annuel. Les violations doivent être notifiées à la CNPD sous 72 heures conformément à l'article 33 RGPD. La documentation rigoureuse demeure la première ligne de défense en cas de contrôle.

Une décision d'évolution professionnelle peut-elle être prise par un système automatisé ?

Non, toute décision exclusivement automatisée ayant des effets significatifs sur le salarié est interdite par l'article 22 du RGPD. Un encadrement humain est obligatoire pour toute décision affectant l'évolution professionnelle. L'absence d'intervention humaine constitue une violation directe du règlement.

Conditions d'exercice

Le traitement de ces données obéit aux principes cumulatifs énoncés à l'article 5 du RGPD : licéité, loyauté, transparence, finalité, minimisation, exactitude, conservation limitée et sécurité.

Condition	Exigence
Base légale	Exécution du contrat (art. 6.1.b), obligation légale (art. 6.1.c) ou intérêt légitime (art. 6.1.f)
Minimisation	Collecte limitée au strict nécessaire à la finalité RH déclarée
Information préalable	Salariés informés conformément aux articles 13 et 14 du RGPD
Habilitations	Accès restreint aux personnes ayant un besoin opérationnel justifié
Sécurité	Mesures techniques (chiffrement, journalisation) et organisationnelles
Durée de conservation	Justifiée par la finalité, documentée dans une politique interne

Modalités pratiques

Le respect du RGPD se traduit par une chaîne documentaire complète, de la collecte à la suppression des données.

Démarche	Précision
Registre des traitements	Tenu conformément à l'article 30 du RGPD
AIPD	Analyse d'impact obligatoire en cas de profilage ou de risque élevé (art. 35)
Notice d'information	Communiquée aux salariés (finalités, durées, droits, destinataires)
Droits des salariés	Accès, rectification, opposition, effacement, limitation, portabilité (art. 15-22)
Encadrement des sous-traitants	Contrat conforme à l'article 28 (prestataires SIRH, formation, audit)
Codécision délégitation	Système automatisé de gestion du personnel soumis à <u>L.414-9</u> , point 1
Notification des violations	À la CNPD sous 72 heures (art. 33)

Pratiques et recommandations

Réaliser une AIPD avant tout déploiement d'outil RH impliquant un profilage ou une évaluation automatisée.

Documenter les bases légales retenues pour chaque finalité de traitement (évaluation, promotion, formation, sanction).

Former les responsables RH et managers ayant accès aux données aux principes du RGPD et à la sécurité des données.

Garantir l'encadrement humain pour toute décision affectant l'évolution professionnelle (article 22 RGPD).

Auditer annuellement la conformité (registre, durées de conservation, habilitations, sécurité).

Cadre juridique

Référence	Objet
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Articles 5, 6, 9, 13-22, 30, 32, 35
Loi du 1er août 2018	Organisation de la CNPD et régime général de protection des données
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Traitement de données à des fins de surveillance des salariés
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe
Art. <u>L.251-1</u>	Interdiction des discriminations fondées sur la religion, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la nationalité, la race
Art. <u>L.414-9</u>, point 1	Codécision de la délégitation sur les systèmes automatisés de gestion du personnel

L'absence d'encadrement humain pour une décision RH fondée sur un traitement automatisé constitue une violation directe de l'article 22 du RGPD. La documentation rigoureuse des traitements et la traçabilité des accès demeurent les premières lignes de défense en cas de contrôle CNPD.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.