

# Principales obligations du CSE en tant que responsable du traitement OdaCE

21-06-2021

En tant que responsables de traitement de données à caractère personnel, les CSE doivent être en conformité avec les dispositions légales applicables, en particulier la loi 78-17 du 6 janvier 1978 dite Loi Informatique & Libertés et le Règlement du Parlement européen et du Conseil UE 2016/679 du 27 avril 2016 dit RGPD. Le respect de ces obligations implique que :

1. Le traitement soit limité aux finalités suivantes : gestion administrative : création et gestion de la base de données, réalisation d'états statistiques ou de listes d'ouvrant droit ou d'ayants droit, envoi du courrier ; historique de l'utilisation des subventions ; historique de suivi de commandes ; gestion de l'activité chèque emploi ; gestion des activités chèques cadeaux ; gestion des activités de distribution de cadeaux ; gestion des activités de billetterie, spectacles et loisirs ; gestion des activités voyages et séjours ; gestion des activités sportives ; gestion des prêts d'ouvrages ; attribution de primes de crèche, garderie, nourrice ; attribution de bourses ; offres promotionnelles, adhésions à des clubs de consommateurs adressées directement par le responsable du traitement.
2. Les données collectées et traitées se limitent aux informations suivantes : nom, prénom, photographie (facultatif), sexe, date et lieu de naissance, coordonnées professionnelles, coordonnées personnelles (facultatif) ; le cas échéant, coordonnées des personnes à prévenir en cas d'urgence ; situation matrimoniale ; personnes à charge / ayants droit : nom, prénom, sexe, date de naissance, lien avec l'ouvrant droit, nombre d'enfants ; matricule interne, date d'embauche, service, statut ; montants de revenus d'activité (avis d'imposition), mutuelle, prime, part fiscale ; références du compte bancaire ; nature de la prestation : pour les séjours (dates de début et de fin ; lieu du séjour, nom de l'organisme, coût du séjour, coût supporté par la famille ; montant de la prestation, type de paiement (espèces, chèques bancaires, chèques vacances, bons d'achat), numéros des bons d'achat, références du moyen de paiement. A noter qu'il est interdit de traiter des données sensibles qui font apparaître, directement ou indirectement, les origines raciales ou ethniques, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses, l'appartenance syndicale, des caractéristiques génétiques ou biométriques ou relatives à la santé ou à la vie sexuelle ou encore aux infractions et condamnations encourues.
3. Dans le cas où les informations sont fournies par la DRH, les informations transmises doivent se limiter aux nom, prénom, coordonnées professionnelles des ouvrant droit. De plus, le salarié doit être dûment informé par la DRH de la finalité de cette transmission ainsi que de la nécessité de formuler auprès d'elle son consentement à cette transmission. En cas de refus de sa part, le salarié doit néanmoins pouvoir bénéficier des activités sociales et culturelles du CSE dès lors qu'il fournit directement à celui-ci les données nécessaires à son inscription.
4. Le recueil des informations relatives à la situation financière des personnes concernées soit facultatif et soit présenté en tant que tel lors de la collecte des informations. En cas de mise en place d'un système de quotient familial permettant l'évaluation et la modulation des droits de l'employé aux différentes prestations proposées par le comité, l'absence de communication des éléments financiers nécessaires pour établir le quotient familial ou du quotient lui-même par le salarié ne peut pas aboutir à exclure celui-ci de l'octroi d'une activité sociale et/ou culturelle. Par conséquent, le salarié doit être informé qu'en cas de refus de sa part de produire les éléments financiers, sa contribution pourra s'élever au montant le plus élevé.

5. Les durées de conservation soient réduites et doivent être limitées à l'accomplissement des finalités du traitement. Ainsi, les données ne sont pas conservées par le service gestionnaire au-delà de la période d'admission du salarié au bénéfice des prestations sociales et culturelles sauf en ce qui concerne l'historique de l'utilisation de ces prestations et le suivi des commandes par les salariés qui sont conservés pendant une période glissante de 2 ans maximum à compter de l'exécution de la prestation. Il est conseillé d'archiver une année supplémentaire, de manière à pouvoir fournir les données exigées en cas de procédure de contrôle.
6. Le CSE inscrit et maintient à jour dans un registre des traitements les traitements opérés à l'aide du logiciel de gestion des ASC. Des modèles de registre sont disponibles en téléchargement sur le site web de la Cnil.
7. Le CSE désigne en son sein un référent (un membre du bureau, p.e.) en charge de la protection des données ; ce référent sera le correspondant éventuel des salariés qui exerceraient leurs droits individuels (droit d'accès, droit d'opposition, demande de suppression, portabilité, etc.) ainsi que de la Cnil en cas de besoin et de contrôle.

Pour se résumer et en complément, les CSE doivent :

1. Veiller à respecter scrupuleusement les dispositions énumérées ci-dessus.
2. Assurer leurs obligations générales en matière de sécurité des données, en veillant notamment à protéger les accès par l'utilisation de mots de passe personnels et confidentiels.
3. Informer les salariés bénéficiaires de la mise en œuvre du traitement, des sous-traitants intervenant dans le traitement (hébergeurs, notamment), des destinataires potentiels de ces informations (agences de voyage, réceptifs sur place, transporteurs, etc.) et de leur droit d'accès ou d'opposition (par une mention ad hoc sur le bulletin d'adhésion, par exemple).

Dès lors le CSE sera réputé conforme avec les dispositions légales en vigueur.