

FICHE B5

Clause sociale d'insertion et RGPD

I. Le RGPD

Le Règlement Général sur la Protection des Données personnelles (RGPD) est entré en vigueur le 25 mai 2018 : ce règlement européen^[1] succède en France à La Loi Informatique et Libertés pour encadrer juridiquement la collecte, le stockage et l'utilisation des données personnelles.

- Il renforce les droits des personnes et crée de nouveaux droits, qui rééquilibrent la relation entre consommateurs et entreprises.
- Il impose des responsabilités renforcées aux acteurs traitant des données personnelles, selon une logique inspirée de la tradition juridique anglo-saxonne : les formalités à la CNIL disparaissent mais les entreprises et administrations traitant des données doivent être en mesure de justifier à tout moment des efforts qu'elles déploient pour se conformer à la loi.
- Enfin, le RGPD harmonise la législation en vigueur à l'échelle européenne.

A l'échelle d'une structure porteuse d'un dispositif clause sociale, l'objectif de conformité RGPD dépasse le seul cadre d'intervention du facilitateur, il implique notamment pour la structure de :

- Constituer un registre de traitement de données
- Faire le tri dans les données gérées
- Respecter les droits des personnes
- Sécuriser les données

II. Tenir compte du RGPD dans le cadre du dispositif clause sociale

2.1 En phase de préparation d'un marché clausé

Il est recommandé de mobiliser dans les documents contractuels du marché où est inscrite la clause sociale d'insertion, un paragraphe spécifique relatif à la gestion des données pour le suivi de la clause sociale. Il s'agit d'informer les parties quant aux données collectées, l'utilisation de ces données, leur durée de conservation, ainsi que les droits d'accès, de rectification et de recours.

Voir en **Annexes** des modèles de pièces marché intégrant cette exigence : clause sociale d'insertion et de formation.

2.2 En phase d'exécution

a) Auprès du public éligible à la clause sociale d'insertion

Recueil du consentement ou obligation d'information ?

Les préconisations présentées ci-après ont été formulées en tenant compte de remontées intervenues à la suite de contrôles de la CNIL auprès de membres du réseau Alliance Villes Emploi.

A noter : il n'existe pas de jurisprudence permettant d'assurer que le simple respect d'une obligation d'information des participants du traitement de leurs données personnelles par voie d'affichage), serait suffisante à garantir le respect du RGPD. Dans ce contexte, les préconisations qui suivent s'appuient sur une approche prudente, retenant l'obligation de recueillir expressément le consentement des participants au traitement de leur données personnelles.

^[1] Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données), et son règlement rectificatif.

Le RGPD pose une obligation d'information des personnes sur l'utilisation de leurs données, ce qui implique d'obtenir leur consentement avant de traiter leurs données personnelles. Aussi, le refus de la personne de voir ses éléments personnels saisis dans le logiciel de gestion des clauses constitue effectivement un obstacle, puisque sans élément justificatif, il n'est pas possible de valider les heures au bénéfice de l'entreprise, dans le cadre de la réalisation de la condition d'exécution du marché.

Il est par conséquent **impossible de valoriser les heures d'une personne qui ne consent pas au traitement de ses données personnelles**. En cas de refus d'un salarié sur la transmission de ses données, l'entreprise employeuse n'a pas le droit non plus de transmettre de documents le concernant. Le consentement du salarié en insertion doit être explicitement obtenu avant toute transmission.

Pour parer à toute difficulté, il convient de **valider l'éligibilité du public et son consentement explicite au traitement de ses données personnelles avant sa prise de poste** auprès de l'entreprise attributaire, par la signature d'une fiche RGPD.

Voir en **Annexes** :

- Fiche de prescription clause incluant le consentement RGPD
- Formulaire entreprise pour la demande d'éligibilité d'un candidat incluant la RGPD (Grand Poitiers Agglomération)

En cas de **bases de données partagées** entre structures facilitatrices, il est recommandé de prévoir un document commun aux différentes structures concernées par le partage, sur le recueil et le traitement des données personnelles des participants.

b) Auprès des entreprises

Le facilitateur, dans le cadre du suivi d'exécution de la clause sociale d'insertion, est amené à collecter un certain nombre de justificatifs auprès des entreprises, lesquels lui permettent d'attester de la bonne réalisation de l'action d'insertion auprès de l'acheteur.

Dans le cadre de cet exercice, **la sollicitation de fiches de paie ou de contrats de travail est à proscrire**, au profit d'attestations d'embauche ou de certificat d'heures de travail réalisées.

Les fiches de paie et les contrats de travail comportent en effet des éléments non indispensables au suivi de l'action d'insertion en tant que telle, de nature sensible (numéro de sécurité sociale, montant de la rémunération, etc.).

Le facilitateur fonctionne ainsi à partir de **justificatifs de nature déclarative**, étant entendu que la production de toute fausse déclaration est pénalement sanctionnable pour son auteur.

Pour aller plus loin : l'Alliance Villes Emploi propose une formation transversale [Introduction au RGPD : objectif de conformité](#).