

**Compte-Rendu de la réunion de lancement  
du groupe AFCDP « Ressources Humaines »  
du 5 novembre 2010**

De Bruno RASLE 06 1234 0884 [charge-mission@afcdp.net](mailto:charge-mission@afcdp.net)  
Diffusion restreinte AFCDP  
Version 1.3 le 27/11/10

➔ **La prochaine réunion se tiendra le vendredi 14 janvier 2011**, de 10h00 à 12h00, au siège de Michael Page (159 avenue Achille Peretti, à Neuilly sur Seine - M° Pont de Neuilly)

La création d'un nouveau groupe de travail, **dédié au périmètre « Ressources humaines »** a été décidée par le Conseil d'administration de l'AFCDP, sur base d'un projet présenté par son Délégué général.

Extrait du projet :

*Les traitements liés à la gestion des ressources humaines sont présents au sein de toutes organisations : recrutement, gestion des carrières et des compétences, suivi du temps de travail, gestion des hauts profils, etc. Ces applications manipulent de nombreuses informations à caractère personnel sur les salariés.*

*Plusieurs facteurs militent en faveur de la création, par l'AFCDP, d'un groupe de travail sur ces sujets, comme l'émergence de nouvelles pratiques (par exemple l'utilisation des réseaux sociaux dans les cycles de recrutement) ou la série de contrôles sur pièces menée sur ce thème par la CNIL<sup>1</sup>.*

*Le positionnement plus large du groupe lui permet de se pencher sur tous les sujets Ressources Humaines (recrutement, gestion des hauts profils, mesure des risques psychosociaux, dispositifs d'alertes professionnels, etc.), en synergie avec les autres groupes AFCDP, constitués (Durée de conservation, Cybersurveillance, Flux transfrontières, etc.) ou à venir.*

*Il appartiendra au groupe, une fois constitué, de déterminer ses méthodes de travail (réunions, travail collaboratif à distance, auditions de personnalités, etc.). Selon l'importance numérique du groupe, plusieurs sous-thèmes pourraient être traités en parallèle.*

*Comme pour chaque groupe AFCDP, il sera visé la production de « livrables ». Ils peuvent constituer en des « Fiches pratiques AFCDP », des livres blancs, des interventions didactiques à l'occasion de manifestation AFCDP.*

*Tous les sujets seront abordés en adoptant le « point de vue du CIL » (Sur ces sujets, que doit faire un CIL ?).*

*Les travaux du groupe pourront nourrir les réflexions du Conseil d'administration de l'AFCDP pour éventuellement prendre position et faire entendre auprès de la CNIL la voix des professionnels concernés.*

Ce nouveau groupe a tenu sa réunion de lancement le 5 novembre 2010, au siège de la société Michael Page, à Neuilly sur Seine.

Nous y avons été accueillis par Mme Stéphanie Lecerf (Directeur de l'Ethique et des Affaires Juridiques et Sociales chez Michael Page, CIL de Michael Page, auteur du guide *Comment recruter sans discriminer* publié par l'association A Compétence Egale dont elle assure la Vice-présidence), que nous remercions vivement.

---

<sup>1</sup> Ressources humaines : la CNIL contrôle cinquante entreprises ! (Site Web de la CNIL)

Les entités suivantes étaient représentées : Mairie de Paris, Groupama, Arcelor Mital, Adecco, Manpower, Randstad, Hominis, Michael Page, Hudson France, Webhelp, auxquelles se sont joints des indépendants (consultants, auditeurs du Mastère « Informatique et Libertés »).

Plusieurs entités se sont montrées intéressées mais n'ont pu participer à cette réunion : Alcatel Lucent, Danone, France Telecom, Schneider Electric, Silec Câble, Eiffage, IFP Energie Nouvelle, Mediaposte, Groupe Prévoir, etc.

### Déroulement de la réunion

Bruno Rasle a présenté l'AFCDP et évoqué les travaux connexes déjà effectués (ou en cours) au sein d'autres groupes de travail AFCDP, notamment Cybersurveillance, Flux Transfrontières et CIL-IRP.

La Fiche pratique « *Un collaborateur vient de quitter l'entreprise : que faire de sa mailbox ?* »<sup>2</sup> a également été citée en exemple de livrables très opérationnels que peuvent produire les groupes de réflexion.

Un tour de table a permis de prendre connaissance des points de difficultés ou de réflexion de chacun.

Stéphanie Lecerf, animatrice du groupe, a présenté le guide « *Comment recruter sans discriminer* », publié par A Compétence Egale<sup>3</sup>, et a proposé d'en adresser un exemplaire aux participants présents.

Lors de ce premier tour de table, voici les points qui ont été évoqués :

- **Les points de désaccord entre CNIL et HALDE** (par exemple concernant la collecte de la nationalité des candidats lors de la phase de recrutement) participent de la difficulté à se positionner. Qui écouter et quelles recommandations suivre, sachant de plus qu'il existe peu de décisions de jurisprudences ? Il est souligné également que, sur plusieurs points, la HALDE revoit sa position.
- **La difficulté à obtenir des réponses formelles de la part des services de la CNIL** a été signalée par plusieurs personnes (L'un des participants indique avoir adopté une tactique de demande d'autorisation, afin d'obtenir une position de la Commission).
- **Il semblerait que la CNIL veuille revoir sa délibération n° 02-017 du 21 mars 2002, relative à la collecte et au traitement d'informations nominatives lors d'opérations de recrutement.** Lors de sa séance plénière du 16 septembre 2010, la CNIL annonce avoir travaillé sur un « *Avis sur des projets de décrets en Conseil d'Etat créant des traitements de paie et de gestion des ressources humaines comportant le NIR* ». Sur ces deux points, les participants souhaitent obtenir des précisions.
- Lorsqu'ils avaient réalisé la série de contrôles sur pièces pour apprendre les pratiques suivies par les acteurs, les agents de la CNIL s'étaient engagés auprès de l'un des participants de fournir un « feedback », ce qui n'a pas été fait à ce jour<sup>4</sup>.
- Il a été signalé le **projet de loi en Allemagne**, qui concerne spécifiquement les données personnelles des collaborateurs<sup>5</sup>. On y trouve une extension de la mesure *Data Breach Notification* étendue spécifiquement à ce type de données. Les employeurs auraient également le droit d'utiliser des informations glanées sur les réseaux sociaux... mais uniquement ceux à vocation « professionnelle ». Le Délégué général de l'AFCDP s'enquiert auprès du partenaire GDD (association qui regroupe les Datenschutzbeauftragter Allemands) de l'avancée de ce projet.

<sup>2</sup> [www.afcdp.net/-Fiches-Pratiques-](http://www.afcdp.net/-Fiches-Pratiques-)

<sup>3</sup> [www.acompetenceegale.com](http://www.acompetenceegale.com)

<sup>4</sup> Il s'agit là sans doute d'une opportunité pour demander à un représentant de la Commission Nationale Informatique et Libertés de s'exprimer à l'occasion d'une réunion du groupe de travail.

<sup>5</sup> <http://www.huntonprivacypblog.com/2010/10/articles/european-union-1/german-government-moves-on-draft-law-regarding-employee-data-protection/>

## Thèmes de réflexion sur le cycle Recrutement

Un second tour de table a ensuite été effectué pour recueillir les points spécifiques de réflexion concernant le cycle Recrutement, thème que s'est choisi le groupe pour ouvrir ses travaux.

Voici les points soulevés par les participants :

- Durée de conservation : Les agents de la CNIL sont à l'écoute des besoins opérationnels justifiés et en adéquation avec la finalité poursuivie et acceptent régulièrement des durées de conservation (archives courantes) plus longues que celles figurant dans sa doctrine.
- **Prise de références :**
  - o Le contenu : le motif de rupture avec d'anciens employeurs pose débat. Pour certains interlocuteurs de la CNIL, le recueil de cette information ne pose pas de problème car ils comprennent que cette information est nécessaire dans certains cas très spécifiques et pour certains postes. A l'inverse, d'autres interlocuteurs considèrent qu'il peut s'agir d'une information de type « *infractions, condamnations, mesures de sûreté* » (par exemple dans la cas d'une décision prud'homale) qui nécessite une demande d'autorisation. Aucun participant n'a réussi à obtenir une réponse écrite de la part de la CNIL.
  - o L'accord du candidat : ce point ne semble pas poser de problème.
  - o L'information du Référent : les agents de la CNIL demandent à ce qu'il soit informé dès la collecte de ses coordonnées.
  - o Si le candidat est encore en poste, difficulté à recueillir des références.
- Qualité de **travailleur handicapé** (cf. la position récente de la Halde : On ne peut sélectionner un candidat sur cette caractéristique. C'est à l'employeur de faire savoir qu'il est ouvert à ce critère).
- Collecte de la **situation familiale** (pour les candidats à l'expatriation)
- Collecte de la **nationalité** : Sur ce point CNIL et Halde ont un avis différent. La Halde y est opposée, même avec l'accord explicite du candidat, ce qui pose problème pour les employeurs (le candidat peut-il venir travailler en France, et si oui à quelle date ?). Elle est également opposée à une collecte du type « Etes-vous de nationalité de l'un des Etats membres de l'Union européenne ? », sans plus de précision. La CNIL semble ne pas s'opposer à la collecte de cette information lors du cycle de recrutement. Il a été noté une diversité dans les pratiques des participants à la réunion : certains collectent l'information (de fait elle figure souvent de façon spontanée sur les CV qui leur sont envoyés par les candidats), d'autres s'y refusent. Peut-on trouver une solution élégante et quelle autorité suivre ?
- Comment tenir compte des **données « publiques »** (librement accessibles) relatives aux candidats et souvent publiées par eux-mêmes ? Quelles consignes très opérationnelles donner aux conseillers ? Certains réseaux sociaux professionnels proposent aux employeurs des partenariats pour diffuser leurs offres de postes et rechercher des profils adaptés au besoin de l'entreprise. Quelles précautions l'employeur doit-il prendre pour l'usage de ces informations ? Quelles sont les conditions d'utilisation des contacts, adresses des candidats, sélection ? Quid lorsque ces réseaux remontent des CV de collaborateurs de l'entreprise (risque pour ceux-ci d'être discriminés ou d'en subir des conséquences de la part de leur employeur s'il celui-ci apprend qu'ils sont en recherche de poste) ?
- **Peut-on utiliser le NIR durant le cycle de recrutement ?** La CNIL tient absolument à éviter que le NIR soit utilisé comme identifiant, ce qui n'est pas le propos des professionnels du secteur. Ce que ces derniers souhaitent c'est de pouvoir collecter le NIR « en avance de phase », pour anticiper sur l'établissement du contrat. Il semble que les agents de la CNIL l'acceptent dans le cas de l'intérim (travail temporaire), mais pas dans le cas de placement de personnels.
- Un participant fait remarquer que le législateur a totalement oublié la « relation à trois » (entreprise, candidat, agence d'intérim ou de placement), se bornant strictement à une relation entre le candidat et

l'employeur. Or certains rôles se recouvrent et il existe des « phases » durant lesquelles le professionnel de l'intérim ou du placement endosse certaines prérogatives de l'employeur.

- Collecte d'informations relative au **casier judiciaire** : Ce point semble apaisé. Il est autorisé, dans certains cas, de vérifier mais pas de conserver (sauf situation très particulière). Est-ce aussi clair concernant les « enquêtes de moralité » ?
- **Zones de libres commentaires** : en matière de recrutement il est très fréquemment recueilli au moment des entretiens des appréciations sur les candidats à l'emploi dans des zones de commentaires ou sur des formulaires. Les limites à ne pas franchir en matière d'appréciation des personnes ne sont pas toujours évidentes à définir dans ce domaine. Bien sûr, les mentions doivent être pertinentes, adéquates, objectives, respectueuses des personnes, ni injurieuses et ne pas résulter d'un jugement de valeur sur les personnes. Pourtant, en matière de recrutement et pour certains postes, il est fondamental d'apprécier les dispositions et capacités à occuper les postes (management notamment) sur un terrain plus subjectif. On peut ainsi trouver des appréciations de type suivant « *accepte difficilement les compromis* », « *attitude tranchante* », « *personne calme, posée, réfléchie* », « *dynamique* », « *réservée...* », « *personne sûre d'elle* » « *aimable* » qui peuvent avoir toute leur place en matière de sélection pour la tenue de certains postes. Ce type de commentaires est-il conforme ?

### D'autres thèmes de réflexion

Un troisième tour de table a permis de lister des points qui pourraient faire l'objet de travaux ultérieurs :

- **Utilisation du NIR par les services Formation** : Cette donnée doit être traitée par les services Formation qui l'utilisent dans le cadre des dossiers de financement exigés par les organismes paritaires collecteurs (dont les Fongecif). Tout dossier incomplet étant rejeté par ces organismes, les services formations se voient contraints de traiter cette information. Il ne semble pas que la CNIL se soit positionnée sur le sujet.
- Gestion de **salariés expatriés** et des Volontaires Internationaux en Entreprises (VIE) : Des problématiques de flux et échanges d'information sensibles hors UE se posent puisque, souvent ces collaborateurs bénéficient d'un accompagnement personnalisé (aide à l'installation, recherche de logement, d'école, ...) et du maintien de certaines garanties en France (couverture sociale, retraite/prévoyance, aspects fiscaux, ...), avec présence d'informations sensibles.
- **Conservation de pièces justificatives** : La tendance est de recueillir un certain nombre de pièces justificatives tant au moment de l'embauche qu'au cours de la vie professionnelle du salarié. Cette collecte permet notamment à l'employeur de répondre à ses obligations légales, de contrôler l'exactitude des informations fournies par les personnes. Elle permet aussi au salarié de pouvoir bénéficier de droits liés par exemple à sa situation familiale.
  - Le volume des pièces collectées et conservées semble parfois extrêmement important et d'une certaine sensibilité (attestation Carte Vitale, extrait de mariage, jugement de divorce, justificatifs travailleurs handicapés, diplômes, copie de titres de séjour...). Quelles sont en ce domaine les règles de bonnes pratiques ? Comment distinguer les documents à conserver absolument de ceux présentés par le salarié pour attester de sa situation mais non conservés par l'employeur ? Quelles sont les consignes pour le stockage et l'archivage de ces éléments ?
  - Conservation des diplômes : Pour certains interlocuteurs de la CNIL, ce point est mineur. D'autres agents sont plus stricts sur ce point et acceptent difficilement la conservation quand elle n'est pas strictement justifiée dans le cadre de la finalité poursuivie.
  - Ces pièces font souvent l'objet de numérisation. Il semble qu'on observe actuellement l'apparition d'une nouvelle doctrine de la CNIL concernant les dispositifs de type GED : Certains agents

exigent un floutage de toute donnée d'étant pas strictement en lien direct avec la finalité du traitement (ce qui peut mettre en péril le modèle économique d'un tel dispositif) alors d'une telle conservation serait acceptée sur support papier (le niveau de risque accru, du fait de la dématérialisation, semble expliquer cette nouvelle position).

- Quelques difficultés et questionnements dans les **transferts à l'étranger** et dans le cas de **CVthèque** avec communication de CV français par les filiales étrangères : Bruno Rasle a rappelé les travaux menés par le groupe « Flux transfrontières » et ceux du sous-groupe « Co-traitement : mais qui est responsable ? »
- **CV anonyme** : Ce sujet devrait revenir d'actualité.
- **Charte 3M** : Signalée dans la lettre AFCDP n°53 , la « charte des relations de travail <sup>6</sup> » de cette entreprise fait du salarié le premier responsable du bon équilibre entre sa vie au travail et sa vie privée. Il est proposé d'auditionner un représentant de cette entreprise. Un participant suggère d'aller plus loin et de s'intéresser aux chartes de nouvelle génération, axées sur la « relation entre les collaborateurs » quelque soit leur niveau hiérarchique.

### Apports attendus et suite

Nous remercions vivement les participants à cette réunion de lancement.

Les remarques, apports et suggestions sont à adresser à :

Stéphanie Lecerf (animatrice du groupe) : stephanielecerf@michaelpage.fr

Mireille Deshayes (co-animatrice du groupe, adjointe au CIL de Groupama) : mireille.deshayes@groupama.com

Bruno Rasle (Délégué général) : charge-mission@afcdp.net

Il est demandé aux participants (et au-delà à tout Membre AFCDP intéressé par le sujet) à :

- Mutualiser les réponses obtenues oralement par la CNIL ;
- Préciser ou illustrer par des exemples concrets les expressions de besoins, formaliser les problématiques rencontrées ;
- Signaler les documents/jurisprudences/positions notables ;
- Suggérer des entités/individus que le groupe pourrait utilement auditionner.

Les animateurs du groupe sont également avides de contributions sur le document publié en 2008 par la CNIL, Guide pratique pour les employeurs et les salariés. Quels sont les points qui demandent à être précisés, pour réduire le risque juridique des entreprises ? Quels sont les points qui sont obsolètes dans ce texte ? Voyez-vous des points qui manquent ?

➔ **La prochaine réunion se tiendra le vendredi 14 janvier 2011**, de 10h00 à 12h00, au siège de Michael Page (159 avenue Achille Peretti, à Neuilly sur Seine - M° Pont de Neuilly)

Cette réunion sera consacrée à la formalisation des problématiques dans le cycle Recrutement (quels problèmes se posent réellement aux professionnels concernés, avec argumentation voire impact chiffré), avec pour objectif de préparer une audition d'un représentant de la CNIL.

Nous rappelons que la participation suivie à ce groupe de travail nécessite la qualité de Membres AFCDP.

Cependant le groupe est ravi d'accueillir des personnes qui n'ont pas (encore) cette qualité :

- pour audition ;
- pour participation des représentants d'entités qui envisagent de rejoindre l'AFCDP.

---

<sup>6</sup> <http://www.miroirsocial.com/actualite/chez-3m-le-salarie-est-premier-responsable-du-bon-equilibre-entre-sa-vie-au-travail-et-sa-vie-privée>



Nous rappelons a) les règles de confidentialité qui s'appliquent aux échanges en réunion, b) que les propos tenus en séance ne constituent en aucune manière des positions de l'AFCDP, dans l'attente d'un éventuel positionnement des Conseils d'administration de ces associations.

Vous souhaitez participer à ces travaux ? Nul besoin d'être spécialiste et expérimenté ! Vos questionnements et cas pratiques vont nourrir les débats et les réflexions.

DOCUMENT INTERNE