Thèmes : Gestion RH, Application RGPD
Métiers: Direction des ressources humaines (DRH), Employé-e, Cadre
Types de données: Professionnelles

Comme Employeur à quelles conditions puis-je externaliser les données RH de mon entreprise ?

La multinationale X, dont le siège est en Suisse, décide d'externaliser la gestion des données Rh et de salaires en Inde.
La même année, le RGPD étant entré en vigueur et applicable dans ses filiales sises sur le territoire de l'UE, elle décide d'appliquer les règles applicables au traitement des données personnelles selon le RGPD à l'ensemble de ses sociétés, et élabore des Directives internes en ce sens.
La DRH envoie alors une information à tous les collaborateurs selon laquelle, vu le traitement hors UE des donnés RH, le consentement des salariés est requis. Ils sont priés de signer l'avenant à leur contrat, étant précisé qu'un refus reviendra à solliciter la fin de son contrat chez X.
Y est scandalisé, non pas tant par le traitement en Inde que par la procédure appliquée par les RH, et il s'oppose au traitement externalisé et à la résiliation du contrat, invoquant à titre préventif la contrainte dont il se sent victime.
Un vent de contestation souffle au sein de X, et le Conseil d'administration prend des mesures urgentes d'apaisement : aucun licenciement ne sera prononcé et toute demande d'information sera traitée de manière transparente et complète. Son cabinet d'avocat l'a informé, en effet, qu'en matière RH le consentement n'est pas requis dans de telles circonstances, au contraire d'une information claire et complète sur les mesures techniques et organisationnelles prises pour garantir un traitement conforme des données personnelles.

Recommandations
Dans un tel cas, le «caractère volontaire» requis par la LPD pour le consentement fait défaut en raison de la relation de subordination dans le rapport de travail. L'Employeur peut invoquer un intérêt privé prépondérant pour justifier l'externalisation et la centralisation des données RH, et il convient donc que les employeurs assurent une information interne complète tant sur le transfert de données à l'étranger que sur le traitement spécifique des données effectué à l'étranger et ses finalités.

Principes de base
art. 4 et 7 LPD, licéité (intérêt prépondérant), Transparence, Sécurité

Ressources
Voir le rapport 2018/2019 p.44 du PFPDT

https://www.edoeb.admin.ch/edoeb/fr/home/documentation/rapports-d-activites/26--taetigkeitsbericht-2018-20190.html