



## Le Règlement Général sur la Protection des Données

Lignes directrices relatives aux règles de protection des données dans le cadre des élections sociales

## Contenu

Introduction .....	2
1. Les mesures à prendre par les employeurs ou les chefs d'établissement.....	3
1.1. Le registre des activités de traitement.....	3
1.2. Le respect des droits des personnes concernées .....	3
2. Les traitements de données en matière d'élections sociales .....	5
2.1. Les responsables de traitements.....	5
2.2. Le traitement de données dites « sensibles ».....	5
2.3. Les finalités du traitement .....	6
2.4. Description détaillée des données ou catégories de données et des traitements auxquels elles sont soumises.....	6
2.5. Origine des données .....	7
2.6. Description des catégories de personnes concernées .....	7
2.7. Destinataires ou catégories de destinataires auxquels les données sont susceptibles d'être communiquées .....	8
2.8. Pays tiers à destination desquels des transferts de données sont envisagés.....	8
2.9. Description détaillée permettant d'apprécier le respect des mesures de sécurité prévues aux articles 24, 25 et 32 du RGPD .....	8
2.10. Durée de conservation des données.....	9

## Introduction

Eu égard à l'entrée en application du *Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel* (règlement général sur la protection des données, « RGPD ») et de l'entrée en vigueur de la *loi du 1<sup>er</sup> août 2018 portant organisation de la Commission nationale pour la protection des données et du régime général sur la protection des données* (« loi du 1<sup>er</sup> août 2018 »), la Commission nationale pour la protection des données (CNPD) entend préciser les règles en matière de protection des données dans le cadre des élections sociales. Les présentes lignes directrices visent à guider les employeurs, partenaires sociaux et employés dans le contexte de l'organisation des élections sociales.

Il résulte des récents changements législatifs que le système des autorisations préalables et des notifications préalables n'existe plus. Dans le contexte de l'organisation et du déroulement des élections des délégués du personnel et des représentants du personnel dans les conseils d'administration des sociétés anonymes, les employeurs ne peuvent donc plus soumettre un *engagement formel de conformité* relative à la *décision de notification unique du 14 septembre 2007* (délibération n° 108/2007 – élections sociales), alors que celle-ci n'est plus prévue dans la législation en vigueur.

Malgré la suppression des formalités préalables à effectuer auprès de la CNPD, les principes et obligations découlant du RGPD et de la loi du 1<sup>er</sup> août 2018 doivent être respectés par les responsables du traitement.

# 1. Les mesures à prendre par les employeurs ou les chefs d'établissement

## 1.1. Le registre des activités de traitement

Conformément aux obligations générales en matière de protection de données<sup>1</sup>, le responsable de traitement – à savoir l'employeur ou le chef d'établissement en charge de l'organisation des élections sociales – doit pouvoir démontrer sa conformité au RGPD. La première étape consiste à faire figurer l'ensemble des traitements de données effectués par le responsable de traitement dans le registre des activités de traitement prévu à l'article 30 du RGPD, et donc aussi les traitements de données dans le cadre des élections sociales. La fiche correspondant à un traitement de données doit préciser principalement :

- Le nom et les coordonnées du responsable de traitement ;
- l'objectif poursuivi (la finalité) ;
- les catégories de personnes concernées ;
- les catégories de données utilisées ;
- les destinataires des données ;
- la durée de conservation de ces données ;
- une description générale des mesures de sécurité techniques et organisationnelles déployées.

## 1.2. Le respect des droits des personnes concernées

Le responsable de traitement doit veiller à ce que les différentes personnes concernées puissent exercer effectivement leurs droits conformément aux articles 12 à 21 du RGPD :

- le droit à l'information : la notice d'information destinée aux personnes concernées, donc principalement aux salariés, doit comporter notamment les éléments suivants :
  - l'identité et les coordonnées du responsable de traitement ;
  - la finalité et le fondement juridique du traitement ;
  - les destinataires des données ;
  - la durée de conservation ;
  - la description des droits des personnes concernées ;
  - l'information sur le droit d'introduire une réclamation auprès de la CNPD ;
- le droit d'accès ;
- le droit de rectification ;
- le droit à l'effacement (Ce droit n'est pas un droit absolu. Par exemple, si la conservation des données est nécessaire pour respecter un délai en vertu d'une obligation légale, le droit à l'effacement n'est pas applicable pendant le délai légal en question) ;

---

<sup>1</sup> Pour plus d'informations voir notamment le *guide de préparation au nouveau règlement général sur la protection des données* : <https://cnpd.public.lu/fr/dossiers-thematiques/Reglement-general-sur-la-protection-des-donnees/responsabilite-accrue-des-responsables-du-traitement/guide-preparation-rgpd.html> et la brochure *Vos obligations en matière de protection des données* : <https://cnpd.public.lu/dam-assets/fr/publications/brochures/brochure-rt-st/brochure-rt-st-fr.pdf>.

- le droit d'opposition: le droit de demander qu'il soit mis un terme au traitement de ses données personnelles pour des raisons tenant à sa situation particulière, sauf si le responsable démontre l'existence de motifs légitimes et impérieux prévalant ou si le traitement est prévu par la loi.

## 2. Les traitements de données en matière d'élections sociales

### 2.1. Les responsables de traitements

L'organisation et le déroulement des élections des délégués du personnel et des représentants du personnel dans les conseils d'administration des sociétés anonymes, la publication des résultats et le contentieux éventuel y afférent conduisent nécessairement les chefs d'établissement et leurs délégués à inclure dans les traitements qu'ils opèrent en application de la législation sociale des données relatives à l'appartenance syndicale des personnes qui sont présentées sur les listes de candidats ou mandataires et présentateurs de ces listes.

Par ailleurs, la computation des effectifs pour la détermination des mandats à pourvoir et l'établissement des listes électorales renseignant sur les conditions de l'électorat actif et passif constituent des obligations pesant sur les employeurs et chefs d'établissement parmi leurs devoirs relatifs à l'organisation des élections sociales et au déroulement de celles-ci.

Enfin, l'article L 413-1 paragraphe 6 et 7 du Code du travail<sup>2</sup> et l'article 1<sup>er</sup> du *Règlement grand-ducal du 11 septembre 2018 concernant les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel*<sup>3</sup> prévoit que l'Inspection du Travail et des mines met en œuvre une *plateforme interactive sécurisée de l'Etat concernant les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel* qui permet de centraliser les informations relatives aux opérations électorales.

Sont à considérer comme responsables de traitements de données les employeurs et les chefs d'établissement – personnes physiques ou morales – qui opèrent lesdits traitements en application des obligations relatives à l'organisation et au déroulement des élections des délégués du personnel et des représentants du personnel dans les conseils d'administration des sociétés anonymes mises à leur charge en application de la législation en vigueur.

### 2.2. Le traitement de données dites « sensibles »

Les opérations électorales impliquent des traitements de données portant sur des catégories particulières de données à caractère personnel (données dites « sensibles ») telles que visées à l'article 9 du RGPD. L'article 9 du RGPD interdit le traitement de données révélant l'appartenance syndicale, sauf s'il est légitimé sur base des conditions visées à l'article 9 paragraphe (2) lettres (a) à (j) du RGPD.

Concernant les traitements opérés par les responsables des traitements en la matière, les deux conditions de légitimité suivantes, énumérées à l'article 9 paragraphe (2) RGPD, sous les lettres b) et e), peuvent être envisagées par les responsables des traitements. Ainsi, l'article 9 paragraphe 2 du RGPD permet de légitimer un traitement de données portant sur des données sensibles, lorsque

*« b) le traitement est nécessaire aux fins de l'exécution des obligations et de l'exercice des droits propres au responsable du traitement ou à la personne*

---

<sup>2</sup> Applicable à partir du 1<sup>er</sup> février 2019.

<sup>3</sup> Applicable à partir du 1<sup>er</sup> février 2019.

*concernée en matière de droit du travail, [...] dans la mesure où ce traitement est autorisé par [...] le droit [national] » et/ou*

*« e) le traitement porte sur des données à caractère personnel qui sont manifestement rendues publiques par la personne concernée ».*

## 2.3. Les finalités du traitement

L'organisation et le déroulement des élections des délégués du personnel<sup>4</sup> et des représentants du personnel dans les conseils d'administration des sociétés anonymes<sup>5</sup>, ainsi que la proclamation des résultats de ces élections amènent les employeurs à enregistrer et traiter les données à caractère personnel relatives aux salariés et apprentis de l'entreprise et aux candidats qui se présentent pour les différents mandats à pourvoir ainsi qu' aux mandataires et présentateurs de chaque liste de candidats.

Les opérations de traitements de données se déroulent notamment dans l'accomplissement des devoirs revenant aux chefs d'entreprise, conformément à la législation en vigueur au niveau de la constatation des effectifs à représenter, de la détermination du nombre de délégués à élire et des conditions de l'électorat actif et passif, de l'établissement des listes électorales, de la réception et publication des candidatures, de l'établissement des bulletins de vote, des opérations électorales proprement dites, du dépouillement du scrutin, de l'établissement et de la publication des résultats, de l'attribution des sièges ainsi que dans le cadre du contentieux éventuel auquel donneront lieu les élections sociales.

L'accomplissement des tâches et devoirs relèvent dans ce contexte de la responsabilité de l'employeur respectivement du chef d'établissement ou de son délégué.

## 2.4. Description détaillée des données ou catégories de données et des traitements auxquels elles sont soumises

Les données relatives aux électeurs, aux présentateurs et mandataires des listes de candidats et à ces derniers, relèvent notamment des documents suivants :

- les listes alphabétiques indiquant le nom, prénom, date de naissance et ancienneté des électeurs admis à l'électorat actif et / ou passif dans l'entreprise/établissement ;
- l'affiche reproduisant les candidatures conformément aux dispositions de:
  - o l'article 9 du *Règlement grand-ducal du 11 septembre 2018 concernant les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel* concernant les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel,
  - o l'article 10 du *Règlement grand-ducal modifié du 24 septembre 1974 concernant les opérations électorales pour la désignation des représentants du personnel dans les comités mixtes d'entreprise et les conseils d'administration* ;

---

<sup>4</sup> Voir article 411-1 Code du travail et *Règlement grand-ducal du 11 septembre 2018 concernant les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel* (Mém A n° 838 du 18 septembre 2018).

<sup>5</sup> Voir articles 426-1 ss. Code du travail et *Règlement grand-ducal modifié du 24 septembre 1974 concernant les opérations électorales pour la désignation des représentants du personnel dans les comités mixtes d'entreprise et les conseils d'administration* (Mém. A n° 69 du 27 septembre 1979).

- les bulletins de vote ;
- les listes de dépouillement et procès-verbaux ;
- les communications et/ou les publications faisant connaître les résultats du scrutin.

Les traitements doivent :

- porter que sur des données objectives aisément contrôlables par les intéressés grâce à l'exercice du droit individuel d'accès ;
- appliquer à ces données que des logiciels dont les résultats peuvent être facilement contrôlés ;
- ne pas donner lieu à des interconnexions autres que celles expressément prévues par un texte légal ;
- ne pas donner lieu à des rapprochements autres que ceux nécessaires à l'accomplissement des devoirs compris dans les finalités énoncées au point ci-dessus ;
- satisfaire en outre aux conditions énoncées aux points élaborés ci-dessous.

Les données collectées et traitées doivent être adéquates, pertinentes et non excessives au regard de l'objet de l'organisation des élections des délégués du personnel et des représentants du personnel dans les conseils d'administration des sociétés anonymes ainsi que l'accomplissement des tâches et devoirs relevant dans ce contexte de la responsabilité de l'employeur respectivement du chef d'établissement ou de son délégué.

## 2.5. Origine des données

Les données individuelles concernant exclusivement les travailleurs sous contrat de louage de services ou d'apprentissage ont été fournies par les concernés dans le cadre de la conclusion et de l'exécution de leur contrat d'emploi ou d'apprentissage.

Les données à caractère personnel relatives aux présentateurs, mandataires et candidats auront été fournies par ceux-ci (p.ex. manifestation rendues publiques) dans le cadre de la présentation de candidatures sous les formes prévues par la loi (art.4 du *Règlement grand-ducal du 11 septembre 2018 concernant les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel* / art. 6 du *Règlement grand-ducal modifié du 24 septembre 1974 concernant les opérations électorales pour la désignation des représentants du personnel dans les comités mixtes d'entreprise et les conseils d'administration*).

## 2.6. Description des catégories de personnes concernées

Les catégories de personnes concernées sont les suivantes :

- le personnel sous contrat de travail, les salariés travaillant à temps partiel, les salariés sous contrat à durée déterminée et les travailleurs mis à disposition dans la mesure où les concernés entrent en ligne de compte pour le calcul des effectifs du personnel occupé dans l'entreprise ou de l'établissement ;
- le personnel sous contrat de louage de services ou d'apprentissage dans la mesure où les concernés sont électeurs/éligibles ;
- les présentateurs, les mandataires et les candidats figurant sur les listes présentées pour lesdites élections.

## 2.7. Destinataires ou catégories de destinataires auxquels les données sont susceptibles d'être communiquées

Aucune communication de données à des tiers autres que ceux énumérés ci-après ne peut avoir lieu, sauf dans le cadre de l'application d'une disposition légale ou réglementaire, ou encore aux fins de la gestion normale d'entreprise :

- les concernés eux-mêmes ;
- le personnel ;
- l'Inspection du Travail et des Mines ;
- les syndicats présentant des candidats ;
- la/les délégation(s) élue(s) ;
- le conseil d'administration des sociétés anonymes pour lequel des représentants du personnel ont été désignés.

## 2.8. Pays tiers à destination desquels des transferts de données sont envisagés

Les données à caractère personnel faisant l'objet de traitements dans le cadre de l'organisation et du déroulement des élections sociales ne doivent en principe pas être transférées à destination de pays tiers (hors Union européenne).

Un éventuel transfert doit être encadré par des outils qui assurent un niveau de protection suffisant et approprié des personnes concernées. En absence d'une décision d'adéquation en vertu de l'article 45 du RGPD, reconnaissant que le pays du destinataire assure une protection équivalente à celle prévue par le RGPD, le responsable du traitement ou le sous-traitant doit prévoir des garanties appropriées et s'assurer que les personnes concernées disposent de droits opposables et de voies de droit effectives. Conformément à l'article 46 du RGPD, ces garanties appropriées peuvent être fournies par des clauses contractuelles types de protection ou des règles d'entreprises contraignantes.

## 2.9. Description détaillée permettant d'apprécier le respect des mesures de sécurité prévues aux articles 24, 25 et 32 du RGPD

Pour l'essentiel la procédure électorale fait l'objet d'un traitement manuel sauf que les données issues du signalétique des salariés de l'entreprise font l'objet d'un traitement informatique en vue de la détermination du corps électoral et de la confection des listes d'électeurs et d'éligibles. Les dossiers, documents, listes et données appréhendés sous forme automatisée doivent faire l'objet de mesures de sécurité organisationnelles et techniques suffisantes conformément à l'article 32 du RGPD. L'ensemble des mesures prises pour assurer la sécurité du traitement en application des articles 24, 25 et 32 du RGPD doit conférer un niveau de sécurité approprié au regard des risques présentés par le traitement et de la nature des données à protéger, le tout en fonction du risque d'atteinte à la vie privée, ainsi que de l'état de l'art et des coûts liés à la mise en œuvre dudit traitement.

L'Inspection du Travail et des Mines met en œuvre les mesures de sécurité adéquates dans la mise en place de la *plateforme interactive sécurisée de l'Etat concernant les opérations*

*électorales pour la désignation des délégués du personnel conformément à l'article L 413-1 paragraphe 6 et 7 du Code du travail<sup>6</sup> et de l'article 1<sup>er</sup> du Règlement grand-ducal du 11 septembre 2018 concernant les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel<sup>7</sup>.*

## 2.10. Durée de conservation des données

Conformément à l'article 5 paragraphe (1) lettre (e) RGPD, les données traitées ne peuvent être « *conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées pendant une durée n'excédant pas celle nécessaire à la réalisation des finalités pour lesquelles elles sont traitées* ». Conformément à l'article 39 du Règlement grand-ducal du 11 septembre 2018 concernant les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel, et conformément à l'article 38 du Règlement grand-ducal modifié du 24 septembre 1974 concernant les opérations électorales pour la désignation des représentants du personnel dans les comités mixtes d'entreprise et les conseils d'administration, toutes les données à caractère personnel comprises dans les pièces relatives aux élections sont conservées par la délégation du personnel, respectivement par le conseil d'administration, jusqu'à l'expiration du mandat de la délégation du personnel ou du conseil d'administration. Par ailleurs, toutes les données sont susceptibles d'être conservées 5 ans après la fin du mandat de la délégation du personnel ou du conseil d'administration, lorsque cela s'avère nécessaire pour les besoins de l'entreprise ou de la représentation du personnel concernée.

---

<sup>6</sup> Applicable à partir du 1<sup>er</sup> février 2019.

<sup>7</sup> Applicable à partir du 1<sup>er</sup> février 2019.