



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

Directives pour les représentants des employés concernant le traitement des données sur le lieu de travail

D4.2



Co-funded by the
European Union

Informations sur ce document

Acronyme du projet	GDPIR
Convention de subvention	n. 101048690
Numéro et titre d'objectif	D4.2
Niveau de diffusion	Distribution des Directives
Nom de l'organisation	FIM-CISL
Date de présentation	

Sommaire

Introduction.....	4
Équiper les représentants des employés de l’expertise et des compétences nécessaires	6
1. Développement des compétences et des connaissances.....	7
Leçons apprises.....	7
Meilleures pratiques	7
Recommandations	7
2. Rénovation de la structure interne	8
Leçons apprises.....	8
Meilleures pratiques	9
Recommandations	9
Promouvoir les voix individuelles et collectives sur le traitement des données	11
1. Informations et consultation	12
Leçons apprises.....	12
Meilleures pratiques	12
Recommandations	13
2. Dialogue social et négociation collective	13
Leçons apprises.....	13
Meilleures pratiques	14
Recommandations	14
3. Application et litige (stratégique)	15
Leçons apprises.....	15
Meilleures pratiques	15
Recommandations	16

Encourager et renforcer les connaissances et compétences en faisant circuler les meilleures pratiques et les bonnes informations	17
Leçons apprises.....	18
Meilleures pratiques	18
Recommandations	18

Introduction

Le présent document est le résultat final du projet **GDPIR (Gestion du traitement des données sur le lieu de travail à travers des relations entre employeurs et travailleurs)**, mené entre 2022 et 2024 dans le cadre du programme SOCPL-INFO-WK de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion de la Commission européenne.

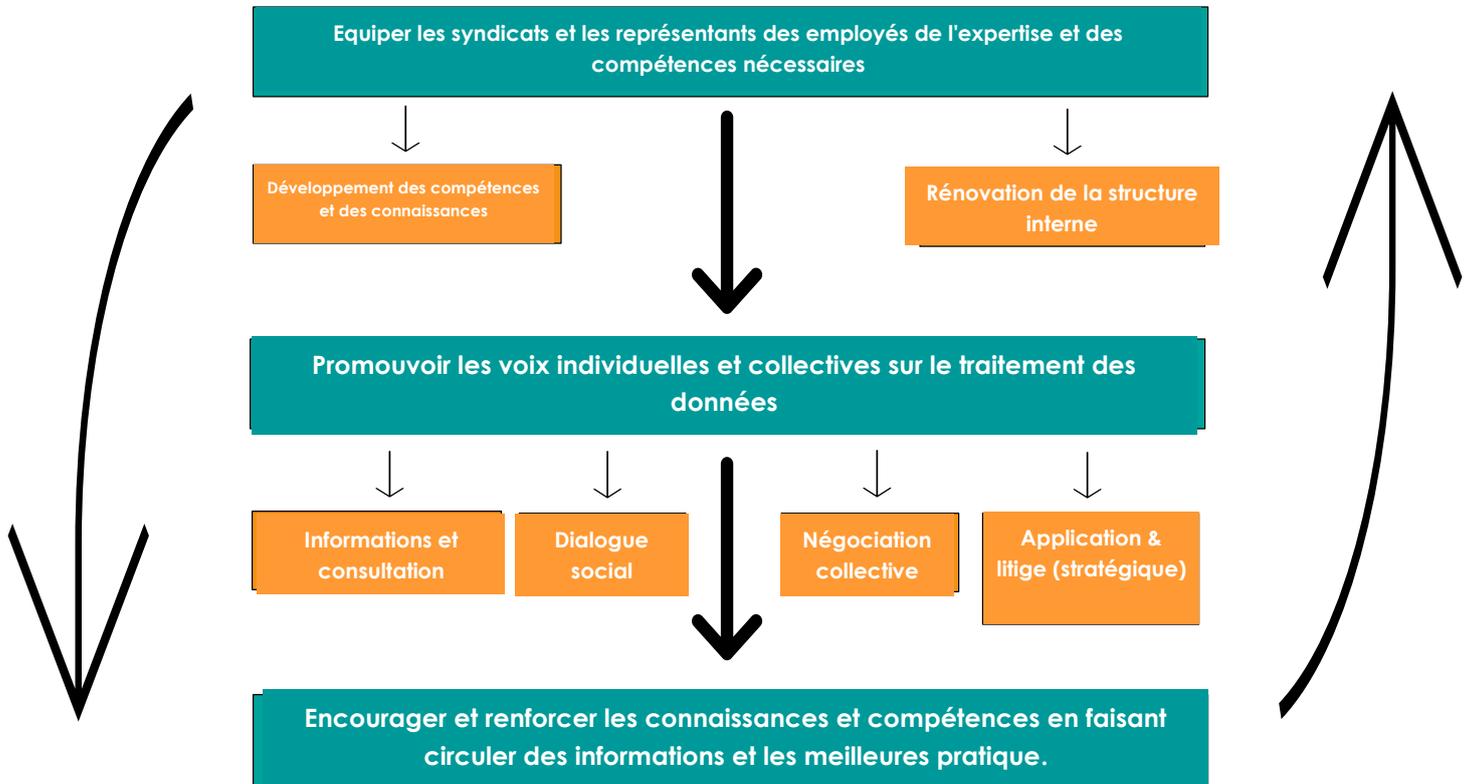
Le but de ce projet est de **donner aux représentants des employés du secteur manufacturier les compétences et l'expertise nécessaires pour pouvoir jouer un rôle actif dans la gestion de l'un des plus importants défis actuels du monde du travail, plus précisément dans la « datafication » - et ses impacts potentiels sur la protection des données et les droits du travail des employés.**

Conformément à cet objectif, durant la première année du projet GDPIR, les membres du consortium (appartenant au monde de la recherche et du syndicalisme) ont conjointement mené de **longues enquêtes de terrain et des recherches documentaires sur le traitement des données**, en consultant les sources pertinentes et les meilleures pratiques de négociation collective et de dialogue social. La recherche documentaire a couvert **12 États membres de l'UE** (Italie, Irlande, Malte, Danemark, Luxembourg, France, Pays-Bas, Allemagne, Belgique, République tchèque, Slovaquie, Hongrie) et **un pays candidat** (Turquie), tandis que l'enquête de terrain a couvert **9 États membres** (Italie, Irlande, Malte, Luxembourg, Allemagne, Belgique, République tchèque, Slovaquie, Hongrie) et **un pays candidat** (Turquie).

Les résultats obtenus pendant cette phase ont été utilisés comme base pour le développement d'activités de formation à l'intention des représentants des employés de cinq pays européens différents (Italie, Espagne, Slovaquie, Belgique et Turquie), **et ont été diffusés via des événements thématiques en présentiel et des webinaires internationaux.** Les activités de formation et de communication ont eu lieu au cours de la deuxième année du projet GDPIR.

Les résultats collectés au cours des différentes phases du projet GDPIR ont ensuite été rassemblés et retravaillés selon les directives actuelles qui ont pour but de **donner des conseils accessibles et pratiques sur le traitement des données au travail aux représentants des employés.**

Le tableau suivant constitue une représentation graphique des divers aspects des sujets couverts par les directives - qui doivent être considérées comme les **différentes phases d'un processus circulaire visant à s'assurer que les représentants des employés jouent un rôle essentiel dans la gestion de la datafication, en exerçant leurs devoirs avec une attitude préventive afin d'éviter les principaux risques et en adoptant une approche pro-active pour exploiter les possibilités de la nouvelle technologie.**



Pour chaque sujet, les auteurs des directives ont identifié : **les leçons apprises durant le projet GDPIR** - en ce qui concerne, par exemple, les problèmes à aborder en fonction des différents niveaux de priorité ; **les meilleures pratiques de dialogue social et de négociation collective** rassemblées dans les pays couverts par le projet ; **les recommandations pertinentes adressées aux représentants des employés** pour qu'ils puissent s'occuper des sujets abordés.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

**ÉQUIPER LES REPRESENTANTS DES
EMPLOYES DE L'EXPERTISE ET DES
COMPETENCES NECESSAIRES**

1. Développement des compétences et des connaissances

Leçons apprises

L'expérience du projet GDPIR démontre que les connaissances des représentants des employés du secteur manufacturier au sujet de la protection des données sont plutôt faibles. Les représentants des employés, à tous les niveaux, ont l'impression qu'il existe des écarts dans leurs connaissances sur le Règlement général sur la protection des données (RGPD) et la législation nationale sur la protection des données - l'expérience la plus courante au sujet de la gestion des données étant l'introduction de systèmes CCTV sur les lieux de travail, tandis que les nouvelles technologies de suivi (comme les outils alimentés par l'IA) sont toujours inexplorés.

Plusieurs sessions de formation sur le sujet, à l'intention des représentants des employés, ont été effectuées dans la plupart des pays couverts par le projet, en grande partie au moment auquel les législations européennes et nationales sur la protection des données ont été adoptées.

Meilleures pratiques

TURQUIE : Suite à la publication de la Loi sur la protection des données personnelles N° 6698/2016, le Turkish Metal Union (TMS) a mis en place des formations pour ses membres du syndicat et ses représentants. Ces initiatives insistent sur l'importance cruciale de munir les employés de connaissances complètes au sujet de leurs droits sur les données et de leurs obligations en vertu de la loi.

UE : En 2022, IndustriAll Europe a organisé un atelier visant à sensibiliser sur l'utilisation potentielle du RGPD comme « outil de négociation » - c'est-à-dire, sur la manière dont cette législation peut être intégrée à une stratégie de négociation collective. L'atelier s'adressait aux syndicalistes au niveau national et était organisé en collaboration avec les centres de recherche pertinents au niveau européen. Cela a permis principalement de créer une « boîte à outils » résumant les dispositions principales du RGPD, les manières dont il impacte le travail des syndicats et les stratégies des syndicats pour défendre les données personnelles de leurs membres.

Recommandations

- Faire la promotion des activités de sensibilisation, de formation et de développement des compétences des représentants des employés sur la

protection des données personnelles est essentiel. Ces sessions de formation doivent insister sur l'importance de comprendre les réglementations du RGPD pour prévenir les infractions.

- Il est recommandé de programmer des mises à jour et des sessions de formations régulières sur les lois concernant la protection des données et les règlements sur le travail pertinents pour que tous les représentants des employés puissent se tenir au fait des évolutions juridiques et technologiques. Ces sessions doivent être organisées par la fédération des syndicats au niveau national/territorial - si possible en collaboration avec des entités externes comme des centres de recherche ou des sociétés de conseil - elles doivent également toucher les représentants des employés au niveau de l'entreprise.
- Les sessions de formation sur les problèmes concernant la protection des données ne doivent pas seulement se concentrer sur les prérogatives légales et la jurisprudence pertinente mais aussi sur les pratiques de négociation collective et les techniques de négociation - afin de munir les représentants des employés d'un large panel de compétences.

2. Rénovation de la structure interne

Leçons apprises

Plusieurs syndicats de toute l'Europe ont subi une rénovation structurelle interne suite à la publication du RGPD - la plupart concernant la gestion des données de leurs membres. Cette rénovation implique, entre autre, la nomination et/ou le recrutement d'experts sur la question (par exemple, des responsables de la protection des données). Ces experts organisent souvent des événements ayant pour but de sensibiliser sur le sujet de la protection des données ou de donner des directives concernant les nouvelles procédures à suivre par rapport à la gestion des données de leurs membres. Cependant, dans le contexte des activités de tous les jours - en raison du contact direct des syndicalistes avec les employés représentés - ces directives sont souvent ignorées. Il faut ensuite noter la manière dont ces directives se concentrent principalement sur la gestion des données des membres et pas sur la manière d'imaginer des stratégies ayant pour but de gérer le traitement des données des employés par les employeurs.

Meilleures pratiques

ESPAGNE : Parmi ses membres, l'UGT-FICA a nommé un « coordinateur de numérisation », c'est-à-dire un membre qui a reçu une formation sur l'IA et la protection des données personnelles et qui a de l'expérience en tant que négociateur dans le cadre d'accords collectifs dans le secteur des TIC. Le coordinateur a des connaissances sur l'utilisation et le fonctionnement de la nouvelle technologie dans les différents secteurs et entreprises où le syndicat est actif - également en ce qui concerne son impact par rapport aux données des employés - et il prodigue des conseils et des recommandations aux représentants des employés sur ces sujets, en organisant aussi des formations spécifiques.

TURQUIE : Depuis 2016 (à partir de la publication de la Loi nationale sur la protection des données), TMS peut compter sur le « comité de protection des données » du syndicat, qui gère efficacement les problèmes liés à la protection des données. Le comité a un rôle de conseiller et de superviseur par rapport à l'alignement de l'organisation interne de TMS sur les lois concernant la protection des données. Il sert de ressource pour s'occuper des demandes ou problèmes potentiels. Le comité collabore parfois avec des sociétés de conseil et travaille étroitement avec le service de conseil juridique de TMS pour résoudre les litiges sur la protection des données, en se tenant toujours au fait des développements actuels et des décisions judiciaires liées à la protection des données. Il faut noter qu'une équipe d'experts au sein du comité se consacre à l'analyse des cas précédents pour la résolution des problèmes.

Recommandations

- Des directives internes - ayant pour but de décrire la bonne gestion des données personnelles des membres et de garantir la conformité pour éviter des répercussions de la part des employeurs - doivent être créées et diffusées parmi les responsables syndicaux. Elles doivent se baser sur des expériences pratiques et être modifiées régulièrement afin de rester en adéquation avec les normes en évolution.
- La protection des données doit être mêlée aux politiques de conformité plus larges du syndicat et ces principes doivent être entièrement compris à tous les niveaux des organisations.
- Des experts ayant reçu une formation sur les lois concernant la protection des données doivent se tenir à la disposition des syndicats pour apporter des conseils et/ou une aide au sujet des problèmes les plus compliqués en la

matière. Si possible, ces experts doivent opérer à un niveau national, territorial et intersectoriel, pour aider les représentants des employés dans différents secteurs.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

**PROMOUVOIR LES VOIX INDIVIDUELLES
ET COLLECTIVES
SUR LE TRAITEMENT DES DONNEES**

1. Informations et consultation

Leçons apprises

Donner des informations transparentes au sujet du traitement des données sur le lieu de travail aux employés et aux représentants est essentiel pour pouvoir connaître son impact potentiel sur les employés qu'ils représentent. Ceci est reconnu par plusieurs législations nationales, ce qui donne ainsi aux employés et/ou leurs représentants des droits à l'information sur les procédures de gestion des données concernant les données des employés.

Cependant, de simples informations s'avèrent inefficaces pour s'assurer que les intérêts des employés sont correctement représentés et protégés si les représentants des employés ne disposent pas des compétences et connaissances nécessaires pour comprendre entièrement les implications des procédures proposées - en particulier puisque les informations fournies par les entreprises ou les fournisseurs de technologie sont souvent caractérisées par un niveau élevé de technicité et qu'elles ne sont donc pas très claires.

Les droits à la consultation sur les problèmes de protection des données - c'est-à-dire le droit des représentants des employés à exprimer leur avis contraignant sur la question - sont, à l'inverse, peu répandus dans la législation nationale qui reflète l'approche adoptée par le RGPD.

Meilleures pratiques

ITALIE : Le Décret législatif N° 104/2022 impose aux employeurs 1) d'informer les employés et leurs représentants de l'utilisation d'une prise de décision entièrement automatisée ou de systèmes de suivi affectant les relations professionnelles, avant leur mise en place, ainsi que de donner des informations concernant leur fonctionnement, leur but et le niveau de sécurité, 2) d'informer les employés et leurs représentants de toutes les variations dans l'utilisation de ces systèmes, au moins 24 heures avant que la variation n'ait lieu et 3) de donner, sur demande, accès aux données des employés et de leurs représentants.

ESPAGNE : La Riders Law (*Ley 12/2021, de 28 de septiembre*) prévoit un devoir de transparence des entreprises envers les représentants des employés en ce qui concerne l'utilisation d'algorithmes et de l'intelligence artificielle qui peut affecter les conditions de travail des employés. Si le champ d'application de cette disposition devait être élargi, elle pourrait accorder des droits à l'information adéquats aux syndicats du secteur manufacturier.

ALLEMAGNE : Selon l'article 26 de nouvelle Loi fédérale sur la protection des données (2021), lorsqu'il s'agit du traitement des données des employés, les droits de participation des organismes de représentation des employés (*Betriebsräte*) doivent rester les mêmes. De plus, selon le Works Constitution Act (article 80), le conseil d'entreprise peut faire appel aux conseils d'experts dans la mesure où l'exercice correct de ses fonctions l'exige : cette disposition peut s'appliquer aux litiges concernant le traitement des données des employés.

Recommandations

- Il serait souhaitable que les syndicats disposent d'une voix dans les Agences nationales de protection des données - généralement chargées de la rédaction des directives sur les aspects de la relation professionnelle liés à la protection des données. La voix des syndicats peut être utile pour s'attaquer à ce problème.
- Les informations concernant le fonctionnement des systèmes qui impactent les droits des employés à la protection des données doivent être communiquées aux syndicats de manière claire et simple : lorsque ces informations sont trop techniques, les représentants des employés devraient être autorisés à faire appel à un expert en la matière.
- Il est recommandé de formaliser le rôle des représentants des employés lors de consultations sur le traitement des données pour garantir une approche équilibrée et pratique de la gestion des données.
- Les informations reçues par les représentants des données doivent se trouver à la base des activités de dialogue social visant à atteindre les objectifs du syndicat - pas seulement en termes de « protection » des données des employés mais également lors de la conception de stratégies pro-actives sur la question.

2. Dialogue social et négociation collective

Leçons apprises

Les sujets de protection des données ne sont pas souvent abordés dans le cadre de la négociation collective - également parce que la protection des droits sur la protection des données des employés ne représente pas une priorité dans les programmes de la plupart des syndicats européens. Les dispositions les plus courantes incluses dans les accords collectifs sont liées à la limite de l'utilisation des données des employés par l'employeur - en particulier à des fins disciplinaires.

Cependant, les études menées durant le projet montrent que l'inclusion de clauses de protection des données dans les accords de négociation collective a fortement profité aux droits de confidentialité des employés.

Meilleures pratiques

ITALIE : Selon la Loi des travailleurs italiens (Loi N° 300/1970), l'introduction de technologies permettant un suivi indirect des activités des employés sur le lieu de travail - autorisées uniquement à des fins organisationnelles, productives et liées à la sécurité - dépend de la conclusion d'un accord collectif au niveau de l'entreprise entre les employeurs individuels et les représentants des employés. Sans cet accord, les employeurs ne peuvent utiliser ce type de technologies qu'après en avoir reçu l'autorisation par l'inspection du travail.

REPUBLIQUE TCHEQUE : Le Czech Labour Code accorde aux syndicats le droit de participer à des accords de négociation collective qui traitent des problèmes comme les heures de travail, le salaire et les conditions de travail et qui peuvent ainsi contenir des clauses à propos de la protection des données et des nouvelles technologies.

Recommandations

- Le rôle de la négociation collective dans la sauvegarde de la protection des données personnelles des employés doit être reconnu. Les sujets liés au RGPD doivent être inclus dans les négociations qui, souvent, abordent principalement des sujets délicats comme les salaires et les conditions de travail.
- En terme de contenu, les accords collectifs doivent spécifier quels types de suivi des employés ne sont pas autorisés (contrôle caché ou disproportionné) et quelles sortes de données ne peuvent pas être collectées et/ou gérées par les employeurs (par exemple, les données biométriques).
- Incorporer des dispositions concernant la protection des données aux accords collectifs sectoriels pour renforcer l'implication du syndicat dans la prise de décision par rapport aux sujets apparentés : les droits à la protection des données et les responsabilités doivent être adaptés aux besoins spécifiques du secteur. De plus, les accords collectifs sectoriels peuvent jouer un rôle de coordination sur le sujet, représentant des conditions équitables pour les employés et les entreprises.

- Utiliser des réglementations de travail internes conjointement avec des accords collectifs pour faire appliquer le RGPD.
- Promouvoir les initiatives de dialogue social concernant la protection des données afin de sensibiliser sur le sujet, également parmi les responsables des ressources humaines des entreprises.
- Les entreprises et les représentants des employés pourraient explorer la possibilité d'utiliser les données des employés à des fins communes (par exemple, collecter des données au sujet des accidents et blessures au travail pour structurer des sessions de formation ciblées sur les question OSH) et les réguler grâce à la négociation collective.
- La négociation collective pourrait accorder des droits à l'information et à la consultation sur le traitement des données aux représentants des employés dans les pays où ces droits ne sont pas encore accordés par la législation sur la protection des données et/ou la législation du travail.

3. Application et litige (stratégique)

Leçons apprises

Dans plusieurs pays européens, les cas de litiges stratégiques couverts par le projet GDPIR, où les représentants des employés ont contesté avec succès devant les tribunaux des pratiques de surveillance illégales, mettent en lumière le potentiel de l'action juridique pour faire appliquer les lois sur la protection des données sur le lieu de travail en faisant référence aux violations des droits collectifs et individuels des employés (droit à l'information, à la consultation ou à la négociation obligatoire). Dans d'autres pays, les représentants des employés ont également fait appel avec brio aux Autorités nationales de protection des données - et, dans certains cas, de la législation du travail.

Il faut noter, cependant, que le litige, parmi d'autres actions, doit être prévu avec soin pour obtenir les résultats souhaités et pour éviter des conséquences non désirées : dans ce but, des compétences juridiques, organisationnelles et politiques sont nécessaires.

Meilleures pratiques

DANEMARK : Les violations d'accords collectifs concernant le contrôle et le suivi des employés, ou les abus potentiels des prérogatives d'encadrement en la matière, peuvent faire l'objet de réclamations du syndicat auprès du Tribunal du travail, qui peut les considérer comme des conflits de travail.

ITALIE : Les syndicats ont réussi à faire reconnaître aux tribunaux italiens que le refus de l'employeur de donner des informations sur les systèmes de prise de décision ou de suivi automatisés aux membres du syndicat territorial doit être considéré comme un comportement anti-syndicaliste (Tribunal de Turin, Décision N° 231/2024). De plus, les syndicats ont également la possibilité de signaler de potentielles violations de la législation sur la protection des données à l'Autorité italienne sur la protection des données.

LUXEMBOURG : La délégation du personnel, ou en l'absence de celle-ci, les employés concernés, peuvent envoyer une demande à la Commission nationale de la protection des données afin de recevoir un avis préalable sur la conformité du traitement envisagé à des fins de surveillance des employés dans le cadre de l'emploi.

Recommandations

- Les représentants des employés doivent directement signaler les violations graves du RGPD et de la législation nationale sur la protection des données aux autorités nationales de protection des données, afin d'utiliser tous les outils potentiels pour protéger les droits des employés représentés.
- Les syndicats doivent développer des partenariats avec des experts juridiques externes pour se préparer à de potentiels litiges impliquant la protection des données.
- Les syndicats actifs sur plusieurs territoires et dans différentes entreprises/secteurs doivent mettre en place des objectifs communs et coordonner leurs stratégies de litiges - afin d'éviter les actions isolées avec des conséquences limitées.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

**ENCOURAGER ET RENFORCER LES
CONNAISSANCES ET COMPETENCES EN
FAISANT CIRCULER LES MEILLEURES
PRATIQUES ET LES BONNES
INFORMATIONS**

Leçons apprises

Le manque de circulation des bonnes et meilleures pratiques au sujet des résultats de la négociation collective/du dialogue social concernant le traitement des données, ainsi que d'autres initiatives, (par exemple, la sensibilisation, le litige stratégique) peut mener à différents niveaux de protection au sein du même secteur. La diffusion d'informations sur le traitement des données, à la fois dans les contextes nationaux et en termes transnationaux, peut au contraire contribuer à une croissance progressive de l'expertise sur le sujet de tous les acteurs impliqués au niveau national, sectoriel, territorial et de l'entreprise.

Meilleures pratiques

UE : En 2023 et 2024, UniEuropa et IndustriAll Europe ont récemment mis à disposition deux bases de données d'accords collectifs comprenant les dispositions liées à la transition numérique, en particulier en ce qui concerne l'IA et la gestion algorithmique. Les deux bases de données offrent un accès simplifié aux versions anglaises des accords collectifs applicables dans différents États membres.

Recommandations

- Les syndicats sectoriels doivent créer des bases de données (à accès ouvert ou limité) dédiées aux accords collectifs les plus novateurs qui concernent le traitement des données - qui pourraient également inclure la jurisprudence, les dispositions des Autorités nationales de protection des données et les informations légales d'intérêt. Les sources incluses dans la base de données pourraient revêtir une portée nationale ou internationale.
- Les syndicats au niveau sectoriel et/ou territorial peuvent également proposer des moments de confrontation sur la manière d'aborder les problèmes qui concernent le traitement des données sur le lieu de travail, provoquant la création des directives.