

Information RGPD à l'embauche

QUESTION POSÉE

Quelles informations RGPD l'employeur doit-il communiquer au salarié lors de son embauche ?

Dès la collecte de ses données, idéalement avec le dossier d'embauche, le salarié doit recevoir une **notice d'information RGPD** claire et accessible. Elle doit couvrir l'ensemble des traitements RH et préciser les informations prévues par le **RGPD, art. 13**.

NOTICE À REMETTRE AU SALARIÉ

La notice doit être remise dès la collecte des données. Elle couvre tous les traitements RH : paie, administration du personnel, gestion des accès, mutuelle, évaluations, etc.

Cette obligation relève de la règle générale du **RGPD, art. 13** lorsque les données sont collectées directement auprès du salarié.

Information à communiquer	Contenu attendu
Responsable du traitement	Identité et coordonnées de la SA employeur.
DPO	Coordonnées du délégué à la protection des données, s'il est désigné.
Finalités	Pourquoi les données sont traitées : exécution du contrat, paie, déclarations sociales, gestion des congés, accès aux locaux, formation, sécurité, etc.
Base juridique	Exécution du contrat, obligation légale, intérêt légitime ou, exceptionnellement, consentement. Le consentement ne doit pas être utilisé par défaut dans la relation de travail.
Caractère obligatoire des données	Données nécessaires à l'embauche ou à l'exécution du contrat, et conséquences d'un refus de les fournir.
Destinataires	Services habilités en interne et organismes ou prestataires destinataires : paie, organisme de complémentaire santé, administration fiscale et sociale, médecine du travail, prestataire de badgeage, etc.
Transferts hors UE	Le cas échéant, pays concernés et garanties applicables.
Durées de conservation	Durée ou critères de détermination, avec distinction entre dossier actif et archivage probatoire.
Droits du salarié	Accès, rectification, effacement dans les cas prévus, limitation, opposition lorsque le traitement repose sur l'intérêt légitime, portabilité lorsque applicable.
Réclamation	Possibilité de saisir la CNIL .
Décision automatisée / profilage	Existence éventuelle, logique générale et conséquences pour le salarié. Une décision produisant un effet juridique significatif ne peut pas reposer uniquement sur un traitement automatisé d'évaluation de la personne.

À SURVEILLER

Si certaines données sont obtenues autrement que directement auprès du salarié, par exemple via une prise de références licite ou un cabinet de recrutement, le salarié doit aussi être informé de la **source** et des **catégories de données** concernées, selon le régime du **RGPD, art. 14**.

MODALITÉS DE REMISE

La notice peut être remise sur papier ou par voie électronique, à condition qu'elle soit durablement accessible.

Il faut conserver une preuve de remise ou de mise à disposition.

INFORMATIONS SUR L'EMPLOI

La notice RGPD ne doit pas être confondue avec les informations dues sur la relation de travail. Le **Code du travail, art. R.1221-34 et R.1221-35**, impose aussi de communiquer au salarié les éléments de son emploi : poste, rémunération, temps de travail, période d'essai, convention collective applicable, protection sociale...

Informations dues	Délai
Certaines informations	Au plus tard le 7e jour calendaire suivant l'embauche.
Les autres informations	Dans le mois .

RÈGLE DIFFÉRENTE

Aucun accord d'entreprise ou document interne ne prévoit de règle différente dans les sources consultées.

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- **Code du travail (partie réglementaire), art. R1221-35, R1221-34**
Informations dues à tous les salariés