



Annexe Salarié

Entité C&A : C&A France

Date de création – Créé par	2018/04 – Equipe RGPD
Date d'analyse – Analysé par	
Version actuelle	0.5
Degré de confidentialité	Externe
Date de prochaine analyse	2019



Sommaire

1	Dispositions générales	3
2	Catégories de données et fondement légal	4
3	Décisions Automatisées.....	13
4	Destinataires de données	13
5	Transfert international de données en dehors de l'UE	14
6	Périodes de conservation	14

Ce document est à l'attention d'un Salarié actuel ou ancien de la Société C&A France.

1 Dispositions générales

Nous traitons vos données en respectant les dispositions du Règlement (européen) Général sur la Protection des Données, ainsi que toute autre loi nationale concernant l'emploi / la protection des données.

Etant votre employeur, nous sommes naturellement dans l'obligation de conserver et traiter des données vous concernant, afin de pouvoir gérer notre relation. Les informations que nous détenons et traitons seront utilisées uniquement dans le cadre de notre gestion administrative. Nous les conserverons et les utiliserons dans ces buts, afin de gérer notre relation avec vous de manière efficace, légale et appropriée, que ce soit après l'entrée dans notre société, pendant que vous travaillez pour nous, au moment où votre emploi se termine, et après que vous aurez quitté notre Société.

Dans le cadre de votre relation de travail, vous devez fournir les informations vous concernant nécessaires pour établir, mener à bien et mettre fin à la relation de travail, ainsi que pour exécuter les obligations contractuelles qui y sont liées, ou bien que nous serions de par la loi obligés de recueillir. Sans ces informations, nous ne serions pas en mesure d'exécuter le contrat de travail passé avec vous.

Sont visées les informations qui nous permettent d'exécuter le contrat de travail, de répondre à toute obligation légale, de poursuivre les intérêts légitimes de notre Société et de nous protéger juridiquement en cas d'une procédure quelconque. Si vous ne nous transmettez pas ces données, nous pourrions être dans l'incapacité, dans certains cas, de nous conformer à nos obligations, ce dont nous ne manquerons pas de vous informer. En tant qu'entreprise poursuivant des activités de vente au détail, nous pouvons avoir besoin à l'occasion de traiter vos données pour la réalisation de nos activités commerciales légitimes, par exemple, dans des buts de gestion administrative RH, de gestion de la performance, pour prévenir la fraude ou bien pour faire état de crimes et délits potentiels.

Comme règle de base, C&A ne collectera vos données de salarié que si nous les avons reçues directement de vous pendant notre contrat ou pendant le processus de recrutement.

Dans certaines hypothèses, vos données personnelles sont également collectées par d'autres autorités, en raison d'obligations légales. Cela comprend en particulier les demandes d'informations relatives à la fiscalité faites par l'administration fiscale compétente, ainsi que les informations sur vos périodes d'incapacité de travail à renseigner auprès des organismes de Sécurité Sociale.

Nous ne traiterons jamais vos données sur la base de nos intérêts légitimes quand ces intérêts sont moins importants que les vôtres propres. Une grande partie de l'information que nous détenons a été fournie par vous, mais une autre partie peut provenir de sources internes à notre Société, comme votre supérieur hiérarchique, ou dans certains cas de sources externes dans le respect des dispositions légales.

Naturellement, vous serez inévitablement mentionné dans de nombreux documents et dossiers de la Société qui sont produits par vous et vos collègues dans le cadre de l'exercice de vos fonctions et des activités de la Société.

Nous vous confirmons que nous ne traitons pas de donnée discriminante, telle que vos croyances philosophiques et religieuses... etc.

Quand nous sommes amenés à traiter une donnée sensible vous concernant, cela se fera dans le respect du cadre légal, en recueillant votre consentement explicite et préalable, sauf si ce n'est pas exigé légalement ou si l'information est nécessaire pour protéger votre santé en cas d'urgence.

Lorsque nous recueillons des données fondées sur votre consentement, vous avez le droit de retirer ledit consentement à tout moment.

Dans les autres hypothèses que celles mentionnées ci-dessous, nous ne transmettrons d'informations vous concernant à des tiers que si nous y sommes légalement tenus ou si nous devons le faire en application de nos obligations contractuelles avec vous ; par exemple, nous pourrions avoir besoin de transférer certaines informations à nos prestataires externes. Nous pourrions transmettre des informations vous concernant à d'autres groupes de Sociétés à des fins liées à votre emploi ou bien dans le cours habituel de nos affaires. Dans des circonstances limitées et nécessaires, ces informations pourraient être transférées en dehors de l'UE ou à une organisation internationale afin de nous conformer à nos obligations légales ou contractuelles.

2 Catégories de données et fondement légal

Catégorie de données	Fondement légal
Gestion du travail Données concernant la gestion des offres et des contrats, les services de réinstallation, l'intégration incluant le poste offert, le statut du contrat, le stage, le salaire et les autres avantages sociaux (réduction pour le personnel, cartes de transport public, autres systèmes de bonus...etc).	Le contrat lui-même (Art. 6 (1) (b) RGPD). Les conventions collectives (générales, de branche, locales, etc.) peuvent servir de fondement à des indemnisations et avantages (Art. 6 (1) (b) / Art. 88 (1) RGPD) Accords d'entreprise Usages Engagements unilatéraux de l'employeur Cadre légal ou réglementaire Règlement intérieur

<p>Fonction, hiérarchie et coordonnées commerciales pour la communication interne, y compris, mais sans s'y limiter, le nom, la fonction, les hiérarchies / organigrammes, adresses, code postal, lieu de résidence, numéro de téléphone et adresse électronique</p>	<p>Dans le but de protéger notre intérêt légitime ou celui de tiers (par exemple les autorités publiques), à moins que ne prévalent vos intérêts ou vos droits et libertés fondamentales (Art. 6 (1) (f) RGPD).</p> <p>Les fins légitimes poursuivies par la société sont de mener ses activités et de gérer sa communication de manière efficace, légale et appropriée.</p>
<p>Données de base pour l'administration du temps de travail et des absences pour vacances, maladie, maternité ou autres raisons, paie, gestion des voyages d'affaires, utilisation des cartes de crédit de la société et remboursement des coûts, performance ou gestion des talents, formations, caisses de retraite, assurances d'entreprise, enregistrement auprès des autorités, plans de succession au travail, demandes diverses en interne, reporting interne, nom, sexe, date de naissance, nationalité, lieu de naissance et photo, relations familiales, VISA / permis de travail / carte grise/ autorisation de travail, titre de séjour, carte étudiant, reconnaissance travailleur handicapé, y compris copie et numéro des passeports, carte d'identité, données de Sécurité Sociale, coordonnées bancaires, numéro de sécurité sociale, statistiques internes, données salariales, données fiscales, données sur la gestion du parc de véhicules, permis de conduire, données concernant l'utilisation des sites de la société (contrôle d'entrée, parking, cantine, clés, matériel de bureau).</p>	<p>Le contrat lui-même (Art. 6 (1) (b) RGPD).</p> <p>En outre, les conventions collectives (générales, de branche, locales, etc.) peuvent servir de fondement à des indemnisations et avantages (Art. 6 (1) (b) / Art. 88 (1) RGPD).</p> <p>Accords d'entreprise</p> <p>Usages</p> <p>Engagements unilatéraux de l'employeur</p> <p>Cadre légal ou réglementaire</p> <p>Règlement intérieur</p> <p>Dans le but de protéger notre intérêt légitime ou celui de tiers (par exemple les autorités publiques), à moins que ne prévalent vos intérêts ou vos droits et libertés fondamentales (Art. 6 (1) (f) RGPD).</p> <p>Les fins légitimes poursuivies par la société sont de mener ses activités et de gérer sa communication de manière efficace, légale et appropriée.</p> <p>En ce qui concerne le traitement des catégories particulières de données personnelles visées à l'art. 9 (1) RGPD dans le contexte de la relation de travail, il s'agit d'exercer des droits ou de</p>

	<p>remplir des obligations légales découlant du droit du travail, du droit de la sécurité sociale, du droit social et de la législation fiscale (par exemple, fournir des données de santé à la Sécurité Sociale, déclaration d'une invalidité grave pour la détermination de ses conséquences fiscales, etc.). En outre, les données de santé seront traitées afin de respecter nos obligations en matière de santé et de sécurité au travail – pour considérer comment votre santé affecte votre capacité à faire votre travail et si des ajustements à votre travail pourraient être rendus nécessaires. Nous aurons également besoin de ces données pour administrer et gérer les indemnités de maladie légales et professionnelles.</p> <p>Fondement : art. 9 (2) (b) RGPD.</p> <p>Enfin, le traitement des données de santé pour l'évaluation de votre capacité à travailler sera légitimé par l'art. 9 (2) h RGPD ou par votre consentement en vertu de l'art. 9 (2) (a) RGPD (par exemple, gestion de la santé au travail / réintégration).</p>
<p>Données du fichier personnel pour la gestion des fichiers du personnel, par exemple, votre formulaire de candidature et vos références, votre contrat de travail et toute modification qui lui a été apportée ; correspondance avec ou à propos de vous, par exemple des lettres concernant une augmentation de salaire ou des informations nécessaires pour la paie, les avantages salariaux et les dépenses liées au salaire, données concernant le système administratif de décompte du temps de présence ou d'absence, comme les enregistrements de votre temps de travail, vacances, incapacité de travail et accidents, régimes de retraite ou d'assurance maladie, certificats médicaux, données d'assurance, voyages d'affaires, gestion de flotte auto, parking, données sur les accidents liés au travail, traitement des données de performance</p>	<p>Le contrat lui-même (Art. 6 (1) (b) RGPD).</p> <p>En outre, les conventions collectives (générales, de branche, locale, etc.) peuvent servir de fondement à des indemnités et avantages (Art. 6 (1) (b) / Art. 88 (1) RGPD)</p> <p>Accords d'entreprise</p> <p>Usages</p> <p>Engagements unilatéraux de l'employeur</p> <p>Cadre légal ou réglementaire</p> <p>Règlement intérieur</p> <p>En ce qui concerne le traitement des catégories particulières de données</p>

<p>liées à vos activités professionnelles, mandats de représentant du personnel, dossiers relatifs à vos antécédents professionnels, et, le cas échéant, les dossiers disciplinaires.</p> <p>Dossier de formation</p>	<p>personnelles visées à l'art. 9 (1) RGPD dans le contexte de la relation de travail, il s'agit d'exercer des droits ou de remplir des obligations légales découlant du droit du travail, du droit de la sécurité sociale, du droit social et de la législation fiscale (par exemple, fournir des données de santé à la Sécurité Sociale, déclaration d'une invalidité grave pour la détermination de ses conséquences fiscales, etc.). En outre, les données de santé seront traitées afin de respecter nos obligations en matière de santé et de sécurité au travail – pour considérer comment votre santé affecte votre capacité à faire votre travail et si des ajustements à votre travail pourraient être rendus nécessaires. Nous aurons également besoin de ces données pour administrer et gérer les indemnités de maladie légales et professionnelles. Fondement : art. 9 (2) (b) RGPD. Enfin, le traitement des données de santé pour l'évaluation de votre capacité à travailler sera légitimé par l'art. 9 (2) h RGPD ou par votre consentement en vertu de l'art. 9 (2) (a) RGPD (par exemple, gestion de la santé au travail / réintégration).</p>
<p>Données de communication professionnelles (email / calendrier / "à-faire" / Messenger / Internet / usage du téléphone), pour la gestion de la communication</p>	<p>Dans le but de protéger notre intérêt légitime ou celui de tiers (par exemple les autorités publiques), à moins que ne prévalent vos intérêts ou vos droits et libertés fondamentales (Art. 6 (1) (f) RGPD).</p> <p>Les fins légitimes poursuivies par la société sont de mener ses activités et de gérer sa communication de manière efficace, légale et appropriée.</p> <p>En outre, les conventions collectives (générales, de branche, locale, etc.) peuvent servir de fondement à des actions de stockage et de traitement de données (Art. 6 (1) (b) / Art. 88 (1) RGPD)</p>

	<p>Accords d'entreprise</p> <p>Usages</p> <p>Engagements unilatéraux de l'employeur</p> <p>Cadre légal ou réglementaire</p> <p>Règlement intérieur</p>
<p>Autres données informatiques (droits d'accès au réseau et aux applications, utilisation de systèmes liés au travail, gestion des licences, surveillance de la sécurité) pour la gestion des systèmes informatiques</p>	<p>Dans le but de protéger notre intérêt légitime ou celui de tiers (par exemple les autorités publiques), à moins que ne prévalent vos intérêts ou vos droits et libertés fondamentales (Art. 6 (1) (f) RGPD).</p> <p>Les fins légitimes poursuivies par la société sont de mener ses activités et de gérer sa communication de manière efficace, légale et appropriée.</p> <p>En outre, les conventions collectives (générales, de branche, locales, etc.) peuvent servir de fondement à des actions de stockage et de traitement de données (Art. 6 (1) (b) / Art. 88 (1) RGPD)</p> <p>Accords d'entreprise</p> <p>Usages</p> <p>Engagements unilatéraux de l'employeur</p> <p>Cadre légal ou réglementaire</p> <p>Règlement intérieur</p>
<p>Services juridiques en lien avec notre relation contractuelle</p>	<p>Ce traitement est fondé sur notre intérêt légitime ou celui de tiers (par exemple les autorités publiques), à moins que ne prévalent vos intérêts ou vos droits et libertés fondamentales (Art. 6 (1) (f) RGPD).</p>

	<p>Accords d'entreprise</p> <p>Usages</p> <p>Engagements unilatéraux de l'employeur</p> <p>Cadre légal ou réglementaire</p> <p>Règlement intérieur</p>
<p>Données de video-surveillance dans un but de sécurité</p>	<p>Certains établissements peuvent utiliser des systèmes de vidéo-surveillance. Les buts principaux d'un tel système sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sécurité des personnes - Sécurité des biens (lutte contre le vol et la dégradation des biens) <p>Ce traitement est fondé sur notre intérêt légitime ou celui de tiers (par exemple les autorités publiques), à moins que ne prévalent vos intérêts ou vos droits et libertés fondamentales (Art. 6 (1) (f) RGPD).</p> <p>En outre, les conventions collectives (générales, de branche, locale, etc.) peuvent servir de fondement au stockage et au traitement de données (Art. 6 (1) (b) / Art. 88 (1) RGPD)</p>

Caractéristiques du système de video-surveillance

Système vidéo	Type de données	But	Fondement légal	Accès	Durée de stockage
Caméras avec enregistrement numérique positionnées sur les lieux de vente	Numérique avec stockage	Sécurité des locaux Sécurité des personnes	Intérêt légitime	Ecrans Equipe de sécurité Ou Encadrement magasin	Le délai de conservation varie selon les sites concernés sans pouvoir dépasser 30 jours.

Système vidéo	Type de données	But	Fondement légal	Accès	Durée de stockage
		Securité des biens (lutte contre le vol et la dégradation des biens)			
Caméras avec enregistrement numérique, zoom et contrôle à distance positionnées sur les lieux de vente	Numérique avec stockage	Prévention et enquête en matière de vol / fraude Sécurité des salariés Securité des clients Recherche de preuves pour des procédures pénales Enquêtes internes en cas de fraude Sécurité de l'établissement	Intérêt légitime	Ecrans Equipes de sécurité	Le délai de conservation varie selon les sites concernés sans pouvoir dépasser 30 jours.
Caméras fixes sur les lieux de vente	Numérique avec stockage	Prévention du vol / fraude Sécurité des salariés Sécurité des clients Sécurité de l'établissement	Intérêt légitime	Bureau Manager ou équipe sécurité	Le délai de conservation varie selon les sites concernés sans pouvoir dépasser 30 jours.
Caisses Caméras à l'entrée	Numérique avec stockage	Prévention et enquête en matière de vol / fraude Sécurité des salariés	Intérêt légitime	Ecrans Bureau manager ou PC sécurité	Le délai de conservation varie selon les sites concernés sans pouvoir dépasser 30 jours.

Système vidéo	Type de données	But	Fondement légal	Accès	Durée de stockage
		Sécurité des clients Recherche de preuves pour des procédures pénales Enquêtes internes en cas de fraude Sécurité de l'établissement			
Sonnette de la porte d'entrée (activée par les visiteurs)	Analogique sans stockage	Prévention du vol / fraude Sécurité des salariés	Intérêt légitime	Ecrans internes (salariés)	Pas de stockage
Caméras aux entrées du personnel	Numérique avec stockage	Prévention et enquête en matière de vol / fraude Sécurité des salariés Sécurité des clients Recherche de preuves pour des procédures pénales Enquêtes internes en cas de fraude Sécurité de l'établissement	Intérêt légitime	Ecran ou Pc sécurité Ou encadrement magasin	Le délai de conservation varie selon les sites concernés sans pouvoir dépasser 30 jours.
Caméras positionnées dans les zones de chargement	Numérique avec stockage	Sécurité des salariés Prévention et enquête en matière de vol / fraude	Intérêt légitime	Ecran Pc sécurité Ou encadrement magasin	Le délai de conservation varie selon les sites concernés sans pouvoir dépasser 30 jours.

Système vidéo	Type de données	But	Fondement légal	Accès	Durée de stockage
		Sécurité des clients Recherche de preuves pour des procédures pénales Enquêtes internes en cas de fraude Sécurité de l'établissement			
DC Site Caméras dans les entrées avec une autorisation d'enregistrer	Numérique avec stockage	Prévention et enquête en matière de vol / fraude Sécurité des salariés Sécurité des clients Recherche de preuves pour des procédures pénales Enquêtes internes en cas de fraude Sécurité de l'établissement	Intérêt légitime	Ecran Pc sécurité	Le délai de conservation ne peut dépasser 30 jours.
Enregistrement vidéo HQ dans le hall d'entrée, entrées et dans les parkings	Numérique avec stockage	Prévention et enquête en matière de vol / fraude Sécurité des salariés Recherche de preuves pour des	Intérêt légitime	Ecran bureau du Risk Manager	Le délai de conservation ne peut dépasser 30 jours.

Système vidéo	Type de données	But	Fondement légal	Accès	Durée de stockage
		procédures pénales Sécurité de l'établissement			

3 Décisions Automatisées

C&A ne recoure pas à un processus de décisions automatisées dans son système de recrutement.

4 Destinataires de données

Au sein de notre société, nous ne transmettons vos données personnelles qu'aux personnes et services qui en ont besoin et nous ne leur transmettons que les données nécessaires à l'accomplissement de leurs obligations légales et contractuelles.

Au sein de notre Groupe de sociétés, vos données sont transmises aux entités qui centralisent le traitement des données pour l'ensemble du Groupe.

En outre, afin de remplir nos obligations légales et contractuelles, nous utilisons différents services (« service clients » extérieur, systèmes de paiement externes, etc.), et même des fournisseurs situés dans le cloud.

Nos relations avec eux sont fondées sur des contrats de sous-traitance respectant les dispositions du RGPD.

Nous pourrions être amenés à transférer vos informations personnelles à d'autres destinataires en dehors de notre Société dans la mesure nécessaire à l'exécution des obligations légales et contractuelles qui pèsent sur tout client, et par exemple :

Autorités publiques (organismes de retraites, établissements de santé et autres institutions d'assurance sociale, autorités fiscales, tribunaux, avocats externes)
PEE, Banques, assurances, auditeurs commerciaux externes, consultants
Débiteurs tiers en cas de saisies de salaire
Autres entités, comme agences de voyages / sociétés de transport public, agences de relocation, prestataire en charge de l'envoi des bons cadeaux du Comité d'établissement, etc.

5 Transfert international de données en dehors de l'UE

C&A peut transférer des données concernant ses salariés sein de l'UE et/ou de la Suisse, car C&A fait partie du Groupe COFRA établi à Zug, en Suisse.

Le transfert au sein de l'EEE ainsi qu'à destination ou en provenance de Suisse est admis, du fait de nos standards élevés de protection des données (comme décrit ci-dessous).

Il y a cependant des cas dans lesquels les données peuvent être transférées en dehors de l'UE et/ou de la Suisse. Par exemple : si vos données sont conservées dans un système informatique hébergé par un tiers de confiance, et que ce dernier est situé dans un autre pays comme les Etats-Unis, vos données pourraient être transférées dans ce pays dans le but de permettre aux partenaires de confiance de C&A de nous (et vous) fournir leurs (centre d'assistance) services.

Dans les hypothèses où C&A aurait besoin de transférer vos données en dehors de l'UE, elle prendra toutes les mesures appropriées afin de garantir à vos données une protection en accord avec les standards les plus élevés fixés par la législation de l'UE, et elle vous en informera directement.

Dans la mesure où des solutions techniques sont utilisées pour traiter vos données personnelles, le stockage aura lieu au sein de l'Union européenne. Si les solutions techniques fournies par nos partenaires logiciels sont gérées par des entités situées en dehors de l'Union européenne, des clauses types UE pour la Protection des Données ou « Privacy Shield » seront convenues pour garantir un niveau de protection des données adéquat.

6 Périodes de conservation

Nous supprimerons vos informations personnelles dès qu'elles ne seront plus nécessaires aux fins décrites ci-dessus. Après la fin de votre contrat de travail, vos données personnelles seront conservées tant que nous sommes légalement tenus de le faire. Cette durée sera en lien avec les obligations légales qui s'appliquent en matière de preuve et de conservation de documents, qui sont notamment fixées par le code civil, le code de procédure civile, le code de commerce, le code du travail et le code des impôts. Les données personnelles peuvent être conservées pendant la période au cours de laquelle des réclamations peuvent être formulées par le salarié (délai de prescription légal de trois, cinq, 10 ou trente ans, selon les cas). Les périodes de conservation perdurent au-delà du départ du salarié, jusqu'aux 75 ans des salariés.

Pour les périodes de conservation en matière de vidéo-surveillance vidéo, il convient de se reporter à la section concernée ci-dessus.