



Αλλαγές που συνεπάγεται ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων (GDPR)



Ημερίδα ΟΒΕΣ στο Παρίσι, στις 13 Σεπτεμβρίου 2019

Με την οικονομική συνδρομή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής





Η ειδική περίπτωση μεταφοράς δεδομένων εκτός ΕΕ

- Σε αυτήν την περίπτωση, θα είναι απαραίτητο να ελεγχθεί εάν η χώρα στην οποία διαβιβάζονται τα δεδομένα διαθέτει νομοθεσία προστασίας δεδομένων και εάν αναγνωρίζεται ως κατάλληλη από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.
- Ένας παγκόσμιος χάρτης όπου εμφανίζεται η ισχύουσα νομοθεσία περί προστασίας δεδομένων διατίθεται στον ιστότοπο του CNIL.
- Διαφορετικά, η εταιρεία πρέπει να έχει νομικά κατοχυρώσει τις μεταφορές δεδομένων της για να διασφαλίσει την προστασία δεδομένων στο εξωτερικό.

Μια πρόκληση: διασφάλιση του σεβασμού των γένων δικαιωμάτων των εργαζομένων: δικαίωμα πρόσβασης, διόρθωση, αντίθεση, διαγραφή (δικαίωμα στη λήθη), δικαίωμα μεταφοράς και περιορισμού της επεξεργασίας.

- Ο GDPR απαιτεί να παρέχονται στους εργαζόμενους τα μέσα για την αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων τους μέσω μιας φόρμας επικοινωνίας σε έναν ιστότοπο, έναν αριθμό τηλεφώνου ή ακόμη και μια διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.
- Το δικαίωμα λήθης είναι το δικαίωμα ενός ατόμου να απαιτήσει από τον υπεύθυνο της επεξεργασίας τη διαγραφή των προσωπικών δεδομένων που τον αφορούν, το συντομότερο δυνατό. Οι λόγοι που δικαιολογούν την άσκηση αυτού του δικαιώματος αναφέρονται διεξοδικά στο άρθρο 17 του GDPR. Γενικά, ο GDPR απαιτεί τη διαγραφή δεδομένων μόλις δεν είναι πλέον χρήσιμα για τους σκοπούς για τους οποίους συλλέχθηκαν. Συνιστάται, ανάλογα με τη φύση των αρχείων, πέρα από τον καθορισμό των χρόνων διαγραφής δεδομένων, να παρέχονται μηχανισμοί αυτόματης διαγραφής ή ειδοποιήσεις σχετικά με τα εργαλεία που χρησιμοποιούνται για τη διατήρηση αρχείων. Όσον αφορά ειδικότερα τα στοιχεία που κατατίθενται για την πρόσληψη, οι πληροφορίες σχετικά με τους αποτυχημένους αιτούντες πρέπει να διαγράφονται, εκτός εάν συμφωνήσουν να παραμείνουν υπόψη της επιχείρησης (η περίοδος διατήρησης περιορίζεται σε 2 χρόνια).
- Το δικαίωμα περιορισμού της επεξεργασίας σημαίνει τη δυνατότητα ενός ατόμου να ζητήσει από τον υπεύθυνο επεξεργασίας να μην μπορεί να χρησιμοποιήσει συγκεκριμένα δεδομένα που συλλέγονται.
- Το δικαίωμα στη φορητότητα που είναι καινοτομία που εισήγαγε ο GDPR αποτελεί το δικαίωμα ενός ατόμου να λάβει ή ακόμη και να επαναχρησιμοποιήσει, τα δεδομένα που τον αφορούν για τις προσωπικές του ανάγκες, αλλά συνεπάγεται την ικανοποίηση 3 προϋποθέσεων:
- τα προσωπικά δεδομένα να παρασχέθηκαν από το ίδιο το άτομο ·
- η επεξεργασία των δεδομένων να γίνεται αυτόματα, βάσει της συγκατάθεσης του ενδιαφερόμενου ή για την εκτέλεση μιας σύμβασης ·
- η φορητότητα δεν πρέπει να παραβιάζει τα δικαιώματα και τις ελευθερίες τρίτων.

Η νέα πρόκληση για την ασφάλεια δεδομένων

- ▶ Πρέπει να εφαρμοστούν διαφορετικές ενέργειες: ενημερώσεις λογισμικού προστασίας από ιούς και λογισμικό, τακτική αλλαγή κωδικών πρόσβασης και χρήση σύνθετων κωδικών πρόσβασης ή κρυπτογράφηση δεδομένων σε ορισμένες περιπτώσεις.
- ▶ Η επιχείρηση που πέφτει θύμα παραβίασης δεδομένων (τα προσωπικά δεδομένα τυχαία ή παράνομα καταστράφηκαν, χάθηκαν, τροποποιήθηκαν, αποκαλύφθηκαν ή βρέθηκε μη εξουσιοδοτημένη πρόσβαση σε δεδομένα) πρέπει να το αναφέρουν στο Cnil σε 72 ώρες, εάν αυτή η παραβίαση ενδέχεται να αντιπροσωπεύει κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των ενδιαφερομένων. Αυτή η ειδοποίηση γίνεται online στον ιστότοπο της Cnil.
- ▶ Πρέπει επίσης να ενημερώσετε τα ενδιαφερόμενα άτομα ότι τα δεδομένα τους έχουν ενδεχομένως απειληθεί.
- ▶ Σημείωση: Εάν δεν είναι δυνατό να προσδιορίσετε με ακρίβεια τα άτομα που ενδέχεται να επηρεαστούν από τις παραβιάσεις ασφαλείας, πρέπει να ενημερώσετε γενικά το κοινό, πράγμα που μπορεί να βλάψει πολύ σοβαρά την εικόνα της επιχείρησης.

Ενισχυμένη και εποπτευόμενη κλίμακα κυρώσεων

- Οι υπεύθυνοι επεξεργασίας δεδομένων και οι επεξεργαστές ενδέχεται να τιμωρηθούν με σημαντικές διοικητικές κυρώσεις σε περίπτωση μη συμμόρφωσης με τις διατάξεις του κανονισμού: προειδοποίηση, θέσησε αργία, διαταγή διακοπής της επεξεργασίας, αναστολή ροών δεδομένων κ.λπ.
- Τα διοικητικά πρόστιμα μπορεί να ανέρχονται, ανάλογα με την κατηγορία της παράβασης, σε 10 μέχρι και 20 εκατομμύρια ευρώ, ή, στην περίπτωση μιας επιχείρησης, έως 2% έως και 4% του ετήσιου παγκόσμιου κύκλου εργασιών, όποιο από τα δύο είναι μεγαλύτερο.
- Αυτό το τελευταίο ποσό πρέπει να σχετίζεται με το γεγονός ότι, όταν πρόκειται για διακρατική επεξεργασία, η κύρωση θα εγκριθεί από κοινού από όλες τις ενδιαφερόμενες ρυθμιστικές αρχές, επομένως δυνητικά θα καλύπτει το έδαφος ολόκληρης της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- Σε αυτήν την περίπτωση, θα επιβληθεί στην επιχείρηση μία απόφαση κύρωσης που θα αποφασιστεί από διάφορες αρχές προστασίας.

Ενισχυμένοι έλεγχοι από τη CNIL

- ▶ Το CNIL πρέπει τώρα να διενεργεί επαληθεύσεις στις εγκαταστάσεις των οργανισμών, μέσω online σύνδεσης, μέσω ακρόασης και μέσω εγγράφων.
- ▶ Η απόφαση για τη διενέργεια επιθεώρησης θα λαμβάνεται βάσει του ετήσιου προγράμματος επιθεωρήσεων, των καταγγελιών που έγιναν στο CNIL, πληροφοριών που εμφανίζονται στα μέσα μαζικής ενημέρωσης ή ως συνέχεια προηγούμενης επιθεώρησης.
- ▶ Η κύρια καινοτομία έγκειται στο γεγονός ότι οι έλεγχοι που διενεργούνται σε διεθνείς φορείς θα διεξάγονται ενταγμένες σε ένα πλαίσιο στενής συνεργασίας, που θα οδηγήσει σε μια εναρμονισμένη απόφαση με ευρωπαϊκό πεδίο εφαρμογής.
- ▶ Οι θεμελιώδεις αρχές της προστασίας των δεδομένων παραμένουν ουσιαστικά αμετάβλητες (δίκαιη επεξεργασία, συνάφεια των δεδομένων, περίοδος διατήρησης, ασφάλεια δεδομένων κ.λπ.). Συνεπώς, οι επιχειρήσεις θα συνεχίσουν να υπόκεινται σε αυστηρούς ελέγχους από το CNIL.
- ▶ Από την άλλη πλευρά, όσον αφορά τις νέες υποχρεώσεις ή τα νέα δικαιώματα που απορρέουν από τον GDPR (δικαίωμα φορητότητας, αναλύσεις επιπτώσεων κ.λπ.), οι έλεγχοι που διενεργούνται θα στοχεύουν ουσιαστικά, πρώτον, στη στήριξη των επιχειρήσεων για να κατανοήσουν καλά τι προβλέπει ο Κανονισμός και από την άλλη θα εφαρμόζονται έλεγχοι από το CNIL. Εάν οι φορείς δείχνουν καλή πίστη, επιθυμία εφαρμογής διαδικασιών συμμόρφωσης και επιδεικνύουν συνεργασία με το CNIL, αυτοί οι έλεγχοι, κατά τους πρώτους μήνες τουλάχιστον, δε θα οδηγήσουν στην επιβολή κυρώσεων.

Οι επιπτώσεις του GDPR στα σωματεία και τις Κοινωνικές Επιτροπές Επιχείρησης (CSEs)

Οι κοινωνικές και οικονομικές επιτροπές επιχείρησης και τα σωματεία εργαζομένων περιμένουν ακόμη να εκδόσει εφαρμοστικά πρότυπα για τον GDPR η Εθνική Επιτροπή Προστασίας Δεδομένων (CNIL). Εν τω μεταξύ, το CNIL παραμένει ευέλικτο όσον αφορά τη συμμόρφωση.

Γενικό πλαίσιο και εξελίξεις (1/2)

- Πριν από την εφαρμογή του Ευρωπαϊκού Γενικού Κανονισμού για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων (GDPR) στη Γαλλία, η Κοινωνική Επιτροπή Επιχείρησης ή μονάδας είχε λάβει εξαίρεση από την υποχρέωση υποβολής δήλωσης προσωπικών δεδομένων στο CNIL. Αλλά από τις 25 Μαΐου 2018, από την έναρξη ισχύος του GDPR, αυτές οι διατάξεις του CNIL δεν έχουν πλέον νομική αξία.
- Σήμερα, η προστασία δεδομένων που υπόκειται στον GDPR περιλαμβάνει επίσης την ΚΕΕ. Πράγματι, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του (ιδίως για κοινωνικές και πολιτιστικές δράσεις), η ΚΕΕ υποχρεούται να συλλέγει και να επεξεργάζεται προσωπικά δεδομένα, ιδίως τα δεδομένα των εργαζομένων που σχετίζονται με την οικογενειακή και προσωπική τους ζωή καθώς και την υγεία τους: επώνυμο, όνομα, διεύθυνση, οικογενειακή κατάσταση, θέση, διεύθυνση τηλεφώνου και email, κατάσταση υγείας, κοινωνικές και πολιτιστικές δραστηριότητες κ.λπ. Επιπλέον, ορισμένες πληροφορίες προσωπικού χαρακτήρα που σχετίζονται με τους εργαζόμενους διαβιβάζονται σε αυτό στο πλαίσιο υποχρεωτικών διαβουλεύσεων (αμοιβές, κ.λπ.).

Γενικό πλαίσιο και εξελίξεις (2/2)

Επομένως, η ΚΕΕ πρέπει να συμμορφώνεται με τον GDPR όσον αφορά την επεξεργασία αυτών των δεδομένων:

- Να λαμβάνει τη συγκατάθεση των εργαζομένων σχετικά με την επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων.
- Να ενημερώνει τους εργαζόμενους για τα δικαιώματά τους.
- Να εφαρμόζει κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα για να διασφαλιστεί και να είναι σε θέση να αποδείξει ότι η επεξεργασία πραγματοποιείται συμμορφούμενη προς τον GDPR
- Να διατηρεί ένα μητρώο επεξεργασιών.
- Να σχεδιάζει μέτρα για τη διασφάλιση της εμπιστευτικότητας των δεδομένων που υποβάλλει σε επεξεργασία ·
- Να ορίσει στη ΚΕΕ έναν υπεύθυνο προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Κατά συνέπεια, η ΚΕΕ πρέπει να καθορίσει ακριβείς κανόνες για όλα τα προσωπικά δεδομένα που συλλέγονται και να τους δημοσιοποιήσει στους εργαζομένους. Στη συνέχεια, η ΚΕΕ πρέπει να προστατεύσει όλα τα δεδομένα, που διαθέτει. Πρέπει να διαβεβαιώσει τους εργαζομένους ότι δεν θα είναι προσβάσιμα σε μη εξουσιοδοτημένα άτομα. Η ΚΕΕ δεσμεύεται επίσης να μην κάνει κατάχρηση αυτών των δεδομένων. Με άλλα λόγια, το κάθε δεδομένο εξυπηρετεί έναν σκοπό. Η ΚΕΕ δεν έχει το δικαίωμα να χρησιμοποιήσει αυτά τα δεδομένα για άλλους σκοπούς (εκτός εάν έχει πάρει ρητή έγκριση από το εν λόγω άτομο ή άτομα).

Σταδιακή υλοποίηση του μητρώου των δραστηριοτήτων επεξεργασίας

- Το άρθρο 30 του GDPR προβλέπει την κατάρτιση μητρώου δραστηριοτήτων επεξεργασίας. Αυτό το μητρώο καθιστά δυνατή την αναγνώριση της επεξεργασίας δεδομένων και μια επισκόπηση του τι κάνει η ΚΕΕ τα προσωπικά δεδομένα. Πρόκειται για ένα έγγραφο, στο οποίο θα καταγράφονται όλα τα προσωπικά δεδομένα. Το CNIL προσφέρει, για παράδειγμα, ένα μοντέλο μητρώου (προσάρτημα 1). Η μορφή αυτού του εγγράφου είναι ελεύθερη. Μπορεί να σχεδιαστεί ψηφιακά ή να είναι χειρόγραφο. Αυτό το μητρώο αποτελεί ένα εργαλείο για την παρακολούθηση και την απόδειξη της συμμόρφωσης της ΚΕΕ με τον GDPR.
- Το μητρώο των δραστηριοτήτων επεξεργασίας δεδομένων καθιστά δυνατό τον προσδιορισμό της επεξεργασίας δεδομένων και την επισκόπηση των προσωπικών δεδομένων.
- 3 βήματα για την ανάπτυξη του μητρώου δραστηριοτήτων επεξεργασίας:
- Ορισμός υπευθύνου προστασίας δεδομένων,
- Προσδιορισμός και ομαδοποίηση της επεξεργασίας δεδομένων ανά δραστηριότητα,
- Συμπλήρωση φύλλου για κάθε δραστηριότητα, όπου αναφέρεται λεπτομερώς η αντίστοιχη επεξεργασία δεδομένων.

Ο ρόλος του DPO

- Προκειμένου να ενημερώσει το μητρώο των δραστηριοτήτων επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και να διασφαλίσει τη συμμόρφωση με τον GDPR, η ΚΕΕ μπορεί να διορίσει έναν υπεύθυνο προστασίας δεδομένων (DPO). Αυτό το μέτρο δεν είναι υποχρεωτικό, αλλά συνιστάται ιδιαίτερα σε επιχειρήσεις που διαχειρίζονται μεγάλο όγκο προσωπικών δεδομένων. Ο ορισμός ενός DPO μπορεί να αποδειχθεί χρήσιμος για να δίνει πληροφορίες και των συμβουλές από πλευράς ΚΕΕ στον υπεύθυνο επεξεργασίας ή τον επεξεργαστή.
- Προς το παρόν, δεν προβλέπεται επιπλέον χρόνος άδειας για τον υπεύθυνο προστασίας δεδομένων. Πρέπει να φοβόμαστε ότι αυτό το νέο σύστημα θα οδηγήσει στην ανάληψη περισσότερης ευθύνης και μεγαλύτερου φόρτου εργασίας για τους εκλεγμένους εκπροσώπους, ειδικά για τον DPO. Τα καθήκοντα αυτά είναι πιθανό να απαιτήσουν χρόνο, ειδικά κατά τους επόμενους μήνες, ενώ για πολλούς εκλεγμένους εκπροσώπους, παράλληλα βρίσκεται σε εξέλιξη η μετάβαση στο θεσμό της ΚΕΕ.

Η συγκατάθεση του εργαζομένου

- Ο GDPR καθορίζει ως προϋπόθεση να ζητιέται η συγκατάθεση των εργαζομένων για τη συλλογή των δεδομένων τους. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων πρέπει να καθορίσουν τον τρόπο απόκτησης αυτής της συγκατάθεσης, είτε μέσω γραπτού και υπογεγραμμένου από τον εργαζόμενο εγγράφου, είτε ακόμη και πατώντας ένα κουπί όταν επισκέπτεται τον ιστότοπο. Σε όλες τις περιπτώσεις, τα μέσα που χρησιμοποιούνται πρέπει να δείχνουν σαφώς το άτομο, το οποίο αφορούν τα δεδομένα αποδέχεται την επεξεργασία των δεδομένων του.

Οι εργαζόμενοι μπορούν επομένως να απαιτήσουν από τη ΚΕΕ:

- Πρόσβαση στα δεδομένα, που τα αφορούν.
- Διόρθωση των προσωπικών τους δεδομένων .
- Διαγραφή του προφίλ τους, εάν είναι απαραίτητο.
- Για αυτό, η ΚΕΕ πρέπει να εξηγήσει με σαφήνεια στους εργαζόμενους τη διαδικασία ή τις διαδικασίες που θα ακολουθήσει. Υπό αυτήν την προϋπόθεση ο κανονισμός θα τηρηθεί καλύτερα.
- Η ΚΕΕ έχει την υποχρέωση να θέσει σε εφαρμογή εσωτερικό κανονισμό που καθορίζει τις μεθόδους λειτουργίας του, τους κανόνες του και τις σχέσεις του με τους εργαζόμενους για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Προκειμένου να συμμορφωθούν με τον GDPR, πολλές ΚΕΕ περιλαμβάνουν στους εσωτερικούς κανονισμούς τους μια ειδική ρήτρα προστασίας δεδομένων.

Ενημέρωση και διαβούλευση της ΚΕΕ με θέμα την εφαρμογή του GDPR

- Οι εργοδότες και τα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού πρέπει επίσης να συμμορφώνονται όσον αφορά την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Ως εκ τούτου, τα εκλεγμένα μέλη της ΚΕΕ ενδέχεται να κληθούν να συμβάλλουν στη συμμόρφωση της επιχείρησης. Αυτό μπορεί να γίνει ειδικότερα μέσω ενημέρωσης-διαβούλευσης της ΚΕΕ (όταν πραγματοποιείται ανάλυση επιπτώσεων συγκεκριμένης επεξεργασίας ή / και την υπογραφή μιας εταιρικής συμφωνίας ιδίως με εκπροσώπους των σωματείων.

Παραδείγματα δυνατοτήτων συμμετοχής των σωματείων και εκπροσώπων των εργαζομένων:

- Ηλεκτρονική αποτύπωση(και έλεγχος της χρήσης εξοπλισμού πληροφορικής από εργαζόμενους)
- Εσωτερικοί κανονισμοί (έλεγχος πρόσβασης σε χώρους, παρακολούθηση βίντεο, γεωγραφικός εντοπισμός, χρήση του τηλεφώνου, έλεγχος των ωρών εργασίας, χρήση σημάτων, κώδικες συμπεριφοράς κ.λπ.) ·
- Συμφωνία σχετικά με τη διαβίβαση προσωπικών δεδομένων μεταξύ της εταιρείας και της ΚΕΕ.
- Αυτές οι πρακτικές δεν είναι υποχρεωτικές, αλλά συνιστώνται προκειμένου να επιτρεία στην επιχείρηση να τις εφαρμόσει σταδιακά, χωρίς εσωτερικές συγκρούσεις.

Οι επιπτώσεις του GDPR όσον αφορά τη δημοσίευση των συλλογικών συμβάσεων

Από την 1η Σεπτεμβρίου 2017, οι συλλογικές συμβάσεις πρέπει να δημοσιοποιούνται και να δημοσιεύονται σε μια εθνική βάση δεδομένων, προσβάσιμη μέσω Διαδικτύου στην ακόλουθη διεύθυνση

<https://www.legifrance.gouv.fr/initRechAccordsEntreprise.do>

- σκοπός αυτής της εθνικής βάσης δεδομένων είναι να διευκολύνει την πρόσβαση στις διατάξεις που περιέχονται σε συλλογικές συμβάσεις και, επομένως, να ενισχύει το ρόλο των επιχειρηματικών διαπραγματεύσεων.

Συμβάσεις που εμπίπτουν στην νέα υποχρέωση δημοσίευσης

- Οι συλλογικές συμβάσεις και συμφωνίες που έχουν συναφθεί από την 1η Σεπτεμβρίου 2017 και μετά πρέπει να δημοσιοποιούνται και να καταχωρίζονται σε μια εθνική βάση δεδομένων, προσβάσιμη από τη διαδικτυακή πλατφόρμα Légifrance. Αυτή η υποχρέωση ισχύει ανεξάρτητα από το επίπεδο διαπραγματεύσεως: επιχειρησιακής, μονάδας, ομάδας επιχειρήσεων, ομίλου ή κλαδικής.
- Σημείωση: Εφαρμόζεται το άρθρο L2231-5-1 του Εργατικού Κώδικα.
- Κατά παρέκκλιση, από την 1η Απριλίου 2018, οι συμβάσεις συλλογικής απόδοσης καθώς οι συμβάσεις που αφορούν την αποταμίευση των εργαζομένων (κατανομή κερδών, συμμετοχή, εταιρικά προγράμματα αποταμίευσης, αποταμίευση ομάδας επιχειρήσεων και Perco), καθώς και συμφωνίες που καθορίζουν το περιεχόμενο των PSE (Plan de sauvegarde de l'emploi – Σχέδιο διαφύλαξης της απασχόλησης) δεν υπόκεινται πλέον στην υποχρέωση δημοσίευσης.
- Ωστόσο, αυτή η υποχρέωση ισχύει για τη λύση μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας ακόμη και όταν περιλαμβάνει οικονομικές και κοινωνικές πληροφορίες για την επιχείρηση.

Η δυνατότητα δημοσίευσης σε ανώνυμη έκδοση

- Σύμφωνα με τα άρθρα L 2231-5-1 και D 2231-7 του Εργατικού Κώδικα, το μέρος που είναι υπεύθυνο να καταθέσει τη συλλογική σύμβαση ή συμφωνία έχει την υποχρέωση να επισυνάψει σε αυτήν μια προς δημοσίευση ηλεκτρονική έκδοση της συλλογικής σύμβασης ή συμφωνίας, σε εύκολα επαναχρησιμοποιήσιμο μέσον.
- Αυτή η έκδοση πρέπει να είναι ανώνυμη, δηλαδή το όνομα και το επώνυμο των διαπραγματευτών και των υπογραφόντων πρέπει να έχουν σβηστεί. Ωστόσο, στη συλλογική συμφωνία ή τη σύμβαση πρέπει να αναφέρονται το όνομα της επιχείρησης, ο αριθμός SIREN, το όνομα των υπογραφόντων συνδικαλιστικών οργανώσεων και η ιδιότητα των εκπροσώπων τους.
- Αφού λάβει τον φάκελο κατάθεσης, η Direccte διαβιβάζει το προς δημοσίευση κείμενο στη Διεύθυνση Νομικών και Διοικητικών Πληροφοριών (DILA) για να το δημοσιεύσει στη διαδικτυακή πλατφόρμα Légifrance (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Έγγραφα που πρέπει να συμπληρωθούν

Ανεξάρτητα από το εάν πρόκειται για πλήρη ή για μερική δημοσίευση, το άτομο που καταθέτει τη συλλογική συμφωνία ή σύμβαση πρέπει να επισυνάψει στην κατάθεση τα ακόλουθα έγγραφα :

- την πλήρη και υπογεγραμμένη έκδοση της συλλογικής σύμβασης ή συμφωνίας
- τη προς δημοσίευση ανώνυμη έκδοση
- αντίγραφο της επιστολής, e-mail ή απόδειξης ή ειδοποίηση παραλαβής με ημερομηνία κοινοποίησης του κειμένου, που στάλθηκαν προς όλες τις αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις με το πέρας της διαδικασίας υπογραφής.

Σε ορισμένες ειδικές περιπτώσεις, πρέπει να παρέχονται πρόσθετες πληροφορίες και έγγραφα:

- όταν η εταιρεία έχει ξεχωριστές εγκαταστάσεις, το κείμενο που υποβάλλεται συνοδεύεται από τον κατάλογο αυτών των εγκαταστάσεων και τις αντίστοιχες διευθύνσεις τους.
- όταν τα μέρη αποφασίσουν ότι ορισμένα αποσπάσματα της συμφωνίας δεν πρέπει να δημοσιευθούν, πρέπει να επισυνάψουν την πράξη μερικής δημοσίευσης.
- Όσον αφορά τις συμφωνίες που εγκρίθηκαν από τους εργαζόμενους μέσω ψηφοφορίας Ναι -Όχι, πρέπει να επισυναφθούν και τα πρακτικά των αποτελεσμάτων της διαβούλευσης
- Η υποβολή πρόσθετων εγγράφων είναι επίσης απαραίτητη σε συγκεκριμένες περιπτώσεις (παράδειγμα: συμφωνία για πραγματικούς μισθούς).

Αυτά τα έγγραφα κατά προτίμηση αρχειοθετούνται σε μορφή PDF, με εξαίρεση τη προς δημοσίευση ανώνυμη έκδοση της συλλογικής σύμβασης, που πρέπει να είναι σε μορφή docx (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Σημείωση: Ο κατάλογος των εγγράφων που πρέπει να συνοδεύουν την κατάθεση της σύμβασης ή της συλλογικής σύμβασης παρατίθεται στο άρθρο Δ 2231-7 του Εργατικού Κώδικα.

Μερική δημοσίευση

- Το άρθρο L 2231-5-1 του Εργατικού Κώδικα επιτρέπει στους υπογράφοντες μια συλλογική σύμβαση σε επίπεδο Ομίλου, ομάδας επιχειρήσεων ή επιχειρησιακή να αποφασίσουν, μετά τη σύναψη της σύμβασης, να μην δημοσιεύσουν ορισμένα μέρη της.
- Αυτή η απόφαση μερικής δημοσίευσης πρέπει να επισημοποιηθεί με αιτιολογημένη και υπογεγραμμένη πράξη:
 - από την πλευρά των εργαζομένων: πρέπει να συγκεντρώνει την πλειοψηφία του αριθμού των συνδικαλιστικών οργανώσεων, που την έχουν υπογράψει
 - από την εργοδοτική πλευρά: να υπογράφεται από τον νόμιμο εκπρόσωπο του ομίλου, της επιχείρησης ή του οργανισμού για συλλογικές συμβάσεις, που συνάπτονται σε αυτά τα επίπεδα και από τους νόμιμους εκπροσώπους των ενδιαφερομένων επιχειρήσεων για διεπιχειρησιακές συμβάσεις (σε εφαρμογή του άρθρου R 2231- 1-1 του εργατικού κώδικα).
- Η πράξη μερικής δημοσίευσης, η έκδοση του κειμένου προς δημοσίευση καθώς και η υπογεγραμμένη πλήρης έκδοσή της συλλογικής σύμβασης επισυνάπτονται στην κατάθεση.
- Η συλλογική συμφωνία ή σύμβαση δημοσιεύεται με την ένδειξη ότι η δημοσίευση είναι μερική.
- Σημείωση: Από την 1η Απριλίου 2018, οι κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές ή διεπαγγελματικές συμβάσεις δεν μπορούν πλέον να χρησιμοποιήσουν αυτήν την επιλογή. οφείλουν να δημοσιευθούν ολόκληρες.

Προστασία των εταιρικών συμφερόντων

- Με μονομερή του απόφαση, ο εργοδότης μπορεί να εξαιρέσει από τη δημοσίευση τα στοιχεία, που θίγουν τα στρατηγικά συμφέροντα της εταιρείας.
- Χρησιμοποιεί προς τούτο τη δυνατότητα, που του προσφέρει το άρθρο L 2231-5-1 d του Εργατικού Κώδικα.
- Αυτή η δυνατότητα είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα για συλλογικές συμβάσεις οι διαδικασίες έγκρισης των οποίων δεν επιτρέπουν τη σύναψη πράξης μερικής δημοσίευσης.