Aspects légaux de la norme suisse en matière de salaire (ELM)

Mandat:
Association Swissdec
Fluhmattstrasse 1
6002 Lucerne

Zoug, en août 2015

IT & Law Consulting GmbH
mag. iur. Maria Winkler
Grafenaustrasse 5
6300 Zoug

Table des matières

1. Objectif, finalité et délimitation du présent document

Le présent document a pour finalité de mettre à disposition des cercles intéressés des informations sur les thèmes suivants concernant l'Association Swissdec et la norme suisse en matière de salaire (ELM):

- Organisation et prestations de service de l'Association Swissdec
- Concept de la norme suisse en matière de salaire (ELM)
- Aspects légaux relatifs à la protection des données de la norme suisse en matière de salaire (ELM)

Son objectif consiste à garantir la transparence des objectifs et prestations de service de l'Association Swissdec et sur la norme suisse en matière de salaire (ELM).

Les explications se réfèrent exclusivement à l'Association Swissdec en tant qu'organisation, ainsi qu'aux prestations de service que celle-ci fournit conformément à ses statuts ou sur la base de contrats à des membres de l'association ou à des tiers, et qui s'insèrent donc dans son domaine de responsabilité (voir à ce propos les explications au chiffre 2.2.2).

2. Genèse de l'Association Swissdec et de la norme suisse en matière de salaire (ELM)

2.1 Situation initiale

Les déclarations des salaires que les entreprises doivent envoyer régulièrement aux autorités et aux assurances (Suva, AVS, administrations fiscales, etc.) sont la source **d'un travail administratif considérable**, aussi bien pour les entreprises que pour les destinataires. La raison réside notamment dans le fait qu'il existe de **nombreuses prescriptions différentes concernant la mise en œuvre de la déclaration des salaires**, compte tenu de la diversité des formes d'organisation dans le secteur des assurances sociales et de l'organisation décentralisée de l'administration publique.

Environ 80 % des entreprises suisses de plus de dix collaborateurs (environ 40 000 entreprises) accomplissent leurs tâches administratives à l'aide de solutions informatiques modernes et disposent d'une connexion Internet. La majeure partie des données nécessaires à la déclaration des salaires est donc déjà disponible sous forme électronique dans les entreprises.

2.2 Projet de norme suisse en matière de salaire (ELM)

L'Office fédéral de la statistique, la Conférence suisse des impôts (CSI), l'Association Suisse d'Assurances (ASA), la Suva et les caisses de compensation représentées au sein de l'association eAVS/AI (ci-après les «membres de l'association») voulaient, avec le projet de norme suisse en matière de salaire (ELM) lancé en 2003, parvenir à la **standardisation de la déclaration et de la transmission des données salariales** des entreprises aux autorités et aux assurances. Ce avait pour but de permettre une réception de bonne qualité sous forme électronique des données salariales des entreprises. Il visait à faciliter les déclarations de salaires pour les entreprises en leur permettant de transmettre leurs déclarations à l'ensemble des destinataires en une seule opération. Eviter les changements de systèmes d'information et réduire la charge de travail relative à la révision interne et à la préparation des données salariales dans des formulaires différents devait ainsi permettre aux entreprises et aux destinataires de réduire leurs coûts.

Jusqu'à présent, les créateurs de systèmes ERP se servaient du «Mode d'emploi pour les programmeurs et les utilisateurs» publié par la Suva comme base pour calculer les salaires soumis à cotisations pour l'AA, l'AVS/AI/APG et l'AC. Lorsque le programme de salaire remplissait les exigences de ce document, il recevait alors le label «Agréé par la Suva». Les directives de la norme suisse en matière de salaire (ELM) ont été élaborées dans le cadre du projet de même nom et complétées par des modules assurances, statistique, impôts, LPP et impôt à la source, pour être ensuite présentées dans un format harmonisé.

La standardisation portant à la fois sur le calcul des salaires soumis à cotisation pour l'AVS/AI/APG, l'AC, la CAF, la LAA, la LAAC, l'IJM et pour la LPP, ainsi que sur la déclaration des salaires et sur le processus de transmission, **la norme suisse en matière de salaire (ELM)** se compose de différentes directives[1]. Les programmes de comptabilité salariale et les systèmes ERP qui remplissent les conditions de la norme suisse en matière de salaire (ELM) et font l'objet d'une demande de certification par l'Association Swissdec reçoivent le label «certifié Swissdec».

[1] Les directives actuelles peuvent être téléchargées sur le site Internet de l'Association Swissdec à l'adresse www.swissdec.ch/fr/versions-et-mises-a-jour/directives.

2.3 L'Association Swissdec

2.3.1 Création de l'association

De 2003 à 2007, les membres de l'association ont travaillé sur la base de contrats individuels harmonisés les uns avec les autres. La Suva intervenait dans ce contexte en tant qu'entreprise générale.

Cette organisation de projet n'était pas adaptée à une collaboration à long terme de l'ensemble des autorités et des assureurs impliqués, raison pour laquelle ceux-ci ont pris la décision de fonder une association.

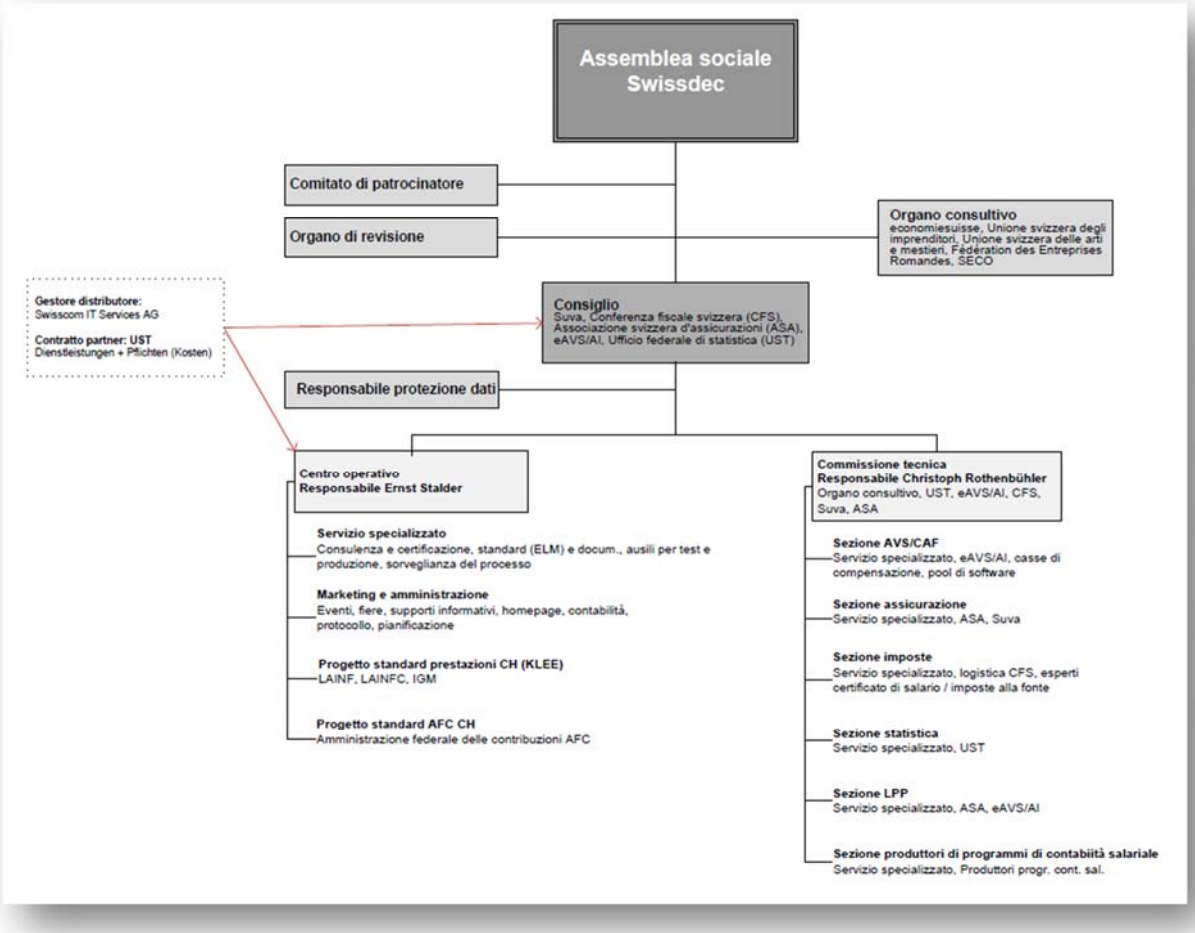
Les éléments suivants justifiaient plus particulièrement la création d'une association:

- La **création** est simple et est effective avec l'établissement de statuts. Il n'y a pas de **capital minimal** obligatoire
- L'association peut bénéficier de droits et être soumise à des obligations. Les **droits d'auteur sur la norme suisse en matière de salaire (ELM)** pouvaient être transférés à **l'association**.
- Seule la **fortune de l'association**, composée des cotisations des membres, est garante des **engagements** de cette dernière, pour autant que la somme des cotisations soit définie dans les statuts.
- L'association se prête, contrairement aux autres formes juridiques, à la **poursuite de buts non économiques**.

L'Association Swissdec a été créée en 2007. Les membres fondateurs étaient la Suva, la Conférence suisse des impôts (CSI) et l'Association Suisse d'Assurances (ASA). En 2008, l'association eAVS/AI a intégré l'Association Swissdec en tant que membre à part entière. En 2008, un contrat a été signé avec l'OFS, qui avait décidé de ne pas devenir membre de l'association. Il lui permet, dans la mesure où cela est juridiquement possible, d'avoir les mêmes droits que les membres de l'association. Ainsi, l'OFS dispose d'un siège au Comité, mais n'a pas de droit de vote lors de l'assemblée générale de l'association.

L'association a pour **but** la standardisation, l'harmonisation et la simplification de la transmission (électronique) de données (notamment de données salariales) que les entreprises et les employeurs doivent livrer aux autorités ou aux assurances en vue d'un traitement conforme à la loi, en vertu d'une obligation légale ou d'un accord contractuel[2].

2.3.2 Organigramme



[2] Les statuts peuvent être consultés dans leur version actuelle à l'adresse www.swissdec.ch/fr/portrait-swissdec/organisation.

L'organe suprême de l'Association Swissdec est **l'assemblée générale**, qui se tient chaque année avant la fin du mois d'avril. Les activités opérationnelles sont dirigées par le **Comité** qui se compose d'un représentant de chaque membre de l'association et d'un représentant de l'OFS.

Le Comité gère ses activités par le biais de son **centre opérationnel**, qui est placé sous la responsabilité du directeur. Le centre opérationnel met notamment en œuvre les décisions du Comité, s'occupe du marketing, dirige la comptabilité, surveille le respect des contrats avec des tiers et est responsable du développement de l'application de distribution et des normes.

L'Association Swissdec, en tant qu'organisme responsable d'un projet d'administration en ligne, ne dispose pas de personnel en propre. Le centre opérationnel, y compris le service spécialisé qui exécute les certifications des programmes de comptabilité salariale, sont donc assurés par la Suva sur une base contractuelle.

L'**organe de révision** est responsable de la vérification des factures.

Le **comité consultatif** regroupe les groupes d'intérêt et les organisations qui conseillent l'association, mais ne possèdent ni les droits ni les obligations des membres (p. ex. economiesuisse, Union patronale suisse, etc.).

La gestion et le développement de la norme suisse en matière de salaire (ELM) relèvent des sections, qui sont subordonnées à la commission technique. Les membres d'une **section** sont désignés et financés par le membre de l'association qui en est responsable. Chaque domaine comprend une section qui élabore les définitions spécifiques de la norme de ce domaine[3]. La validation de nouvelles versions ou d'adaptations se fait par la **commission technique**, qui siège à cet effet en mars et en octobre[4].

Le **préposé à la protection des données** exerce une fonction de conseil et de contrôle. Il rapporte directement au Comité et est représenté au sein de la commission technique. Les devoirs et compétences du préposé à la protection des données sont documentés dans un cahier des charges. Le préposé à la protection des données de l'Association Swissdec est enregistré auprès du préposé fédéral à la protection des données et à la transparence. Il remplit les conditions de connaissances techniques définies dans l'art. 12b de l'ordonnance relative à la loi sur la protection des données (OLPD). L'indépendance du préposé à la protection des données est assurée, d'une part, par le fait qu'il s'agit d'une personne extérieure avec laquelle il existe un contrat et, d'autre part, par le fait que son service est directement subordonné au Comité dans l'organigramme.

L'Association Swissdec se procure d'autres prestations de service spécialisées auprès d'entreprises externes sur la base de contrats. Cela concerne les entreprises itServe (prestations de service informatiques) et Swisscom (centre de calcul).

2.3.3 Prestations de service de l'Association Swissdec

L'Association Swissdec fournit à ses membres et aux tiers les prestations de service suivantes:

- Standardisation: définition, gestion et développement de la norme suisse en matière de salaire (ELM)
- Certification: certification des programmes de comptabilité salariale en ce qui concerne leur conformité avec la norme suisse en matière de salaire (ELM)
- Réception: vérification des systèmes de destinataires de données en ce qui concerne leur respect des exigences des destinataires finaux
- Transmission: réception, filtrage et transmission des données avec le répartiteur

Ne font pas partie du domaine de responsabilité de l'Association Swissdec les traitements de données par les expéditeurs (entreprises) ou les destinataires de données (autorités et assureurs raccordés au répartiteur). La réception de données des caisses de compensation par le procédé de téléchargement via le site Internet du partenaire ne relève pas non plus du domaine de responsabilité de l'Association Swissdec, car il ne s'agit pas d'une prestation de service de l'Association Swissdec.

2.4 Relation destinataires de données – membres de l'association – Association Swissdec

L'Association Swissdec assume les tâches citées ci-dessus au point 2.3.3. pour le compte de ses membres (ou en raison de l'accord contractuel avec l'Office de la statistique).

Les membres de l'association (Suva, CSI, ASA et association eAVS/AI) agissent au sein du Comité de l'association ou lors de l'assemblée générale au nom des membres de leur groupement (à savoir pour les assurances affiliées, les autorités fiscales, les caisses de compensation, etc.) et par là même au nom des destinataires de données.

Les destinataires de données sont à leur tour représentés au sein de l'Association Swissdec par leur association respective (membre de l'association). L'OFS est représenté conformément aux dispositions contractuelles.

[3] AVS/CAF, assurances, impôts, statistiques, LPP et concepteurs de logiciels de comptabilité salariale

[4] Vous trouverez des informations détaillées dans le règlement d'organisation ainsi que dans celui de la commission technique et des sections, qui sont disponibles sur le site Internet à l'adresse www.swissdec.ch/fr/portrait-swissdec/organisation.

Les destinataires de données (assureurs et autorités) sont donc directement ou indirectement responsables de l'instruction et du contrôle de l'Association Swissdec.

Les destinataires de données transfèrent les tâches citées ci-dessus à l'Association Swissdec dans le cadre d'un soustraitement selon l'art. 10a LPD (voir à ce sujet le ch. 4.7).

2.5 Relation avec l'expéditeur de données

Les expéditeurs de données ne se trouvent pas dans le cadre d'une relation contractuelle avec l'Association Swissdec. L'Association Swissdec agit pour le compte (direct ou indirect) du destinataire de données.

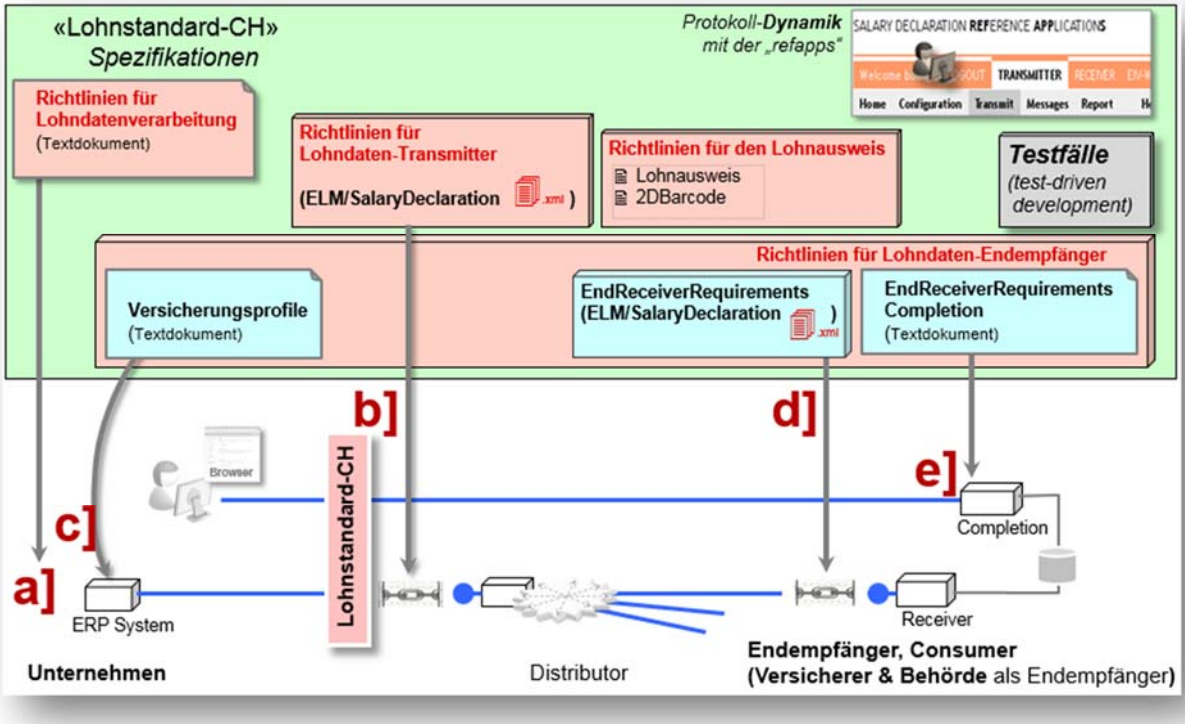
L'expéditeur de données entretient une relation juridique directe uniquement avec l'expéditeur de données (entreprise). La responsabilité de l'information et de l'instruction des expéditeurs de données incombe donc également aux destinataires de données.

3. Norme suisse en matière de salaire (ELM)

3.1 Eléments de la norme suisse en matière de salaire (ELM)

La norme suisse en matière de salaire (ELM) se compose de la documentation spécialisée (directives pour le traitement des données salariales [RL-LDV]) et de la documentation technique (directives pour la transmission des données salariales [RL-LDÜ])[5] de l'Association Swissdec. Le concept de norme suisse en matière de salaire (ELM) recouvre dans le présent document aussi bien la documentation spécialisée que technique. Les programmes de comptabilité salariale qui sont conformes à la norme suisse en matière de salaire (ELM) peuvent faire l'objet d'une demande de certification, après quoi ils ont le droit d'utiliser le label «certifié Swissdec».

Les éléments de la norme suisse en matière de salaire (ELM) sont représentés dans le schéma ci-après:



[5] Les directives pour la transmission des données salariales se divisent en des directives pour transmetteur (RL-LDT), des directives pour destinataire (RL-LDE) et des directives relatives au certificat de salaire: elles ont disponibles à l'adresse www.swissdec.ch/fr/directives.

a] jusqu'à e] description

RL-LDV
a] **Directives pour le traitement des données salariales**
Exigences spécialisées pour une comptabilité salariale certifiée
RL-LDÜ (directives pour la transmission de données salariales, ancienne version):

RL-LDT
b] **Directives pour transmetteur de données salariales**
Exigences techniques pour une comptabilité salariale certifiée
Norme suisse en matière de salaire version M.m wsdl: **SalaryDeclarationService.wsdl**
Namespace www.swissdec.ch/schema/sd/yyyymmdd/SalaryDeclarationService

RL-LDE Directives pour destinataire final de données salariales
Exigences techniques pour les destinataires finaux, institutions, consumer

c] **Profils d'assurance**
Données de configuration pour l'adressage, les produits d'assurance (code), ...

d] **EndReceiverRequirements**
Exigences de couplage standard pour une institution destinataire finale
Norme suisse en matière de salaire version M.m wsdl: **SalaryDeclarationConsumerService.wsdl**
Namespace: www.swissdec.ch/schema/sd/yyyymmdd/SalaryDeclarationConsumerService

e] **EndReceiverReqCompletion**
Description du masque pour l'application Internet de validation de déclaration de salaires

RL-LDX (Directive du certificat de salaire)

3.2 Standardisation de la déclaration des salaires

Les déclarations des salaires établies sur la base de la norme suisse en matière de salaire (ELM) sont converties puis transmises par voie électronique sous format unifié ELM / Salary Declaration, un schéma XML. L'ensemble des concepteurs de systèmes de comptabilité salariale ne doivent ainsi programmer et entretenir qu'une seule interface.

XML est un jeu de règles pour l'établissement de formats textuels permettant de structurer ce genre de données. XML permet à un ordinateur de générer ou de lire des données plus facilement et fait en sorte qu'une structure particulière de données reste claire («XML en 10 points sur www.w3.org/XML/1999/XML-in-10-points. XML n'est donc ni un langage de programmation ni un logiciel.

3.3 Standardisation de la procédure

La standardisation de la procédure comprend la spécification du protocole décrivant l'échange de données entre un transmetteur (système ERP d'une entreprise) et un récepteur (p. ex. serveur d'une administration fiscale, d'une assurance sociale ou d'une assurance privée).
La standardisation concerne les deux variantes de procédure suivantes:

- **Procédure intégrée dans un processus (PIV):** cette procédure comprend la transmission directe des données salariales par le biais de Swissdec-Technology Stack (WSDL (Web Services Description Language), XSD (XML Schema Definition), SOAP (Simple Object Access Protocol), WSS (Web Services Security), etc.).
- **Procédure orientée exportation importation (EIV):** cette procédure comprend l'exportation de données salariales provenant d'un système ERP et le téléchargement crypté du fichier de ces données sur le Swissdec-Distributor Receiver (serveur).

3.4 Répartiteur

3.4.1 Notion et tâches

Les destinataires de données n'ont pas tous besoin d'exactement les mêmes données pour accomplir leurs tâches. Le répartiteur de l'Association Swissdec, par lequel les données salariales sont transmises aux destinataires de données, filtre les données reçues selon les destinataires de données.

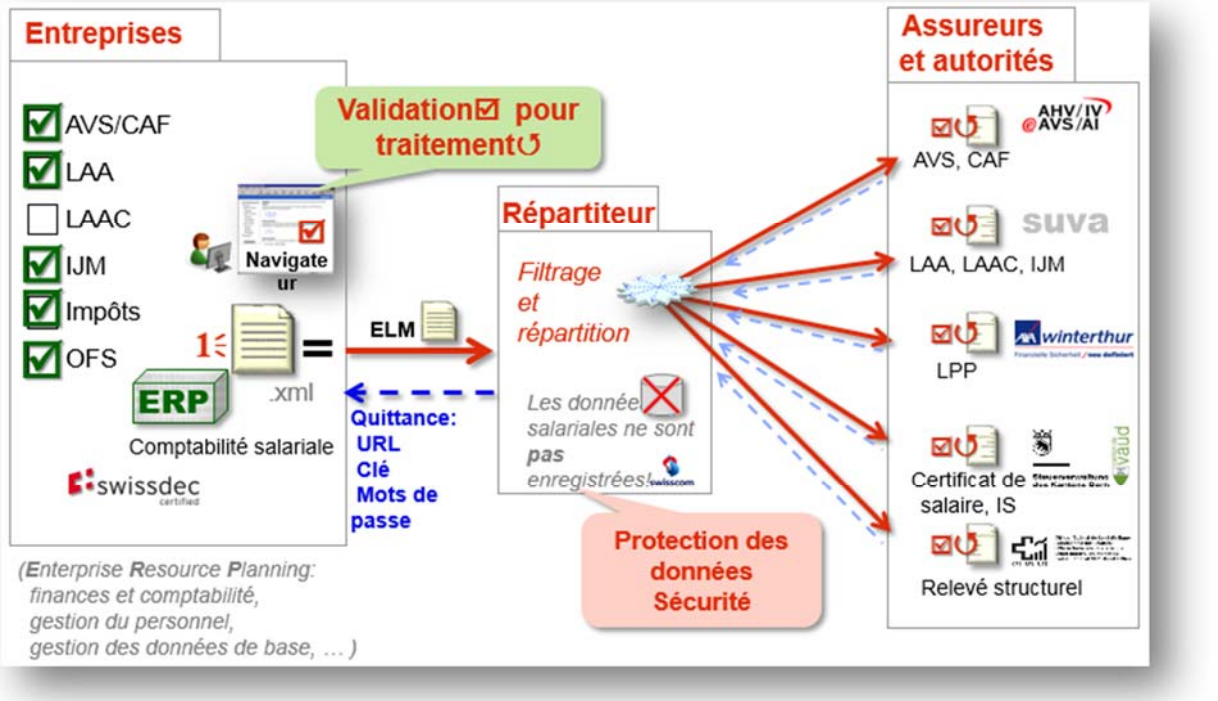
Cependant, il incombe à chaque destinataire de données de faire en sorte de recevoir et de traiter uniquement les données auxquelles il a le droit d'accéder en vertu d'une loi ou d'un contrat. Les destinataires de données ou leurs représentants au sein de l'Association Swissdec doivent vérifier, pour chaque champ de données rempli qu'ils veulent recevoir, l'existence d'une base légale ou contractuelle suffisante les autorisant à recevoir les données, et doivent la confirmer auprès de l'Association Swissdec par le biais de la «Déclaration de protection des données». C'est sur la base de cette déclaration que le répartiteur de l'Association Swissdec distribue les données aux destinataires de données.

Cela permet d'assurer, d'une part, que les entreprises peuvent transmettre les données salariales aux différents destinataires **par un envoi unique** et, d'autre part, que les destinataires de données ne reçoivent que les données dont ils ont besoin pour accomplir leur mandat (légal ou contractuel). Pour chaque envoi, l'adresse du destinataire est recherchée, la transmission exécutée, puis le feedback traité.

Le répartiteur est constitué d'une application logicielle avec environnement d'exploitation. Les tâches et la façon de fonctionner du répartiteur ainsi que les coûts et risques liés à l'exploitation sont détaillés dans les Conditions générales sur le site Internet.

Le **répartiteur** remplit ainsi essentiellement les **fonctions** suivantes:
1. Il reçoit les données salariales provenant des comptabilités salariales certifiées Swissdec des entreprises (expéditeurs de données)
2. Il vérifie la validité et la plausibilité des données salariales reçues
3. Il filtre les données salariales et les transmet aux destinataires autorisés
4. Il enregistre les réponses des destinataires connectés et les renvoie de manière groupée à l'expéditeur
5. Une fois la transmission réussie, l'ensemble des données est supprimé. Aucun fichier n'est constitué.

Le schéma ci-dessous représente la fonction du répartiteur - Solution Swissdec:



Le répartiteur est exploité dans le centre de calcul d'un fournisseur [6]spécialisé (ci-après «l'exploitant») certifié selon la norme ISO 27001:2013. Un contrat conforme aux exigences de l'art. 10a LPD a été conclu entre l'Association Swissdec et l'exploitant. Il est notamment interdit à l'exploitant d'utiliser les données transmises à ses propres fins, et il est tenu d'assurer la sécurité des données. Il rend compte mensuellement au centre opérationnel de l'Association Swissdec. Par ailleurs, des audits externes concernant la sécurité des données ont lieu régulièrement.

[6] Swisscom.

4. Aspects légaux relatifs à la protection des données dans le cadre de la norme suisse en matière de salaire (ELM)

4.1 Remarques préliminaires

Les aspects légaux relatifs à la protection des données dans le cadre de la déclaration et de la transmission des données salariales par le biais de la norme suisse en matière de salaire (ELM) sont examinés dans ce qui suit. Les problématiques suivantes sont essentiellement abordées:

- Fournisseurs de données et destinataires de données
- Classification des données et des flux de données
- Légalité de la déclaration et de la transmission des données par le biais de la norme suisse en matière de salaire (ELM)
- Externalisation du traitement des données en cas d'utilisation du répartiteur
- Principe de proportionnalité de la déclaration et de la transmission des données salariales
- Principe de la finalité
- Sécurité des données

Le traitement des données par les différents employeurs ou par les autorités et assurances destinataires (en interne) n'est pas abordé, car il ne fait pas partie du domaine de responsabilité de l'Association Swissdec.

4.2 Fournisseurs de données

De nombreuses lois obligent les employeurs à déclarer régulièrement les données salariales de leurs employés aux autorités fédérales et cantonales ainsi qu'aux assurances. En Suisse, environ 300 000 entreprises transmettent les données salariales requises. Les fournisseurs de données sont donc tous des employeurs domiciliés en Suisse. En ce qui concerne les données à déclarer, il s'agit de données salariales d'environ 2,5 millions de personnes salariées travaillant en Suisse.

4.3 Destinataires de données

4.3.1 Principe

Les destinataires de données sont des autorités administratives, des collectivités de droit public de la Confédération et des cantons, ainsi que des assurances de droit privé qui sont autorisées à traiter les données salariales afin de remplir leur mandat légal ou contractuel. Les destinataires de données, comme cela a déjà été évoqué, sont en partie représentés au sein de l'Association Swissdec par leurs groupes d'intérêts (Association Suisse d'Assurances ASA, Conférence suisse des impôts CSI, association eAVS/AI).

Les catégories de destinataires de données sont énumérées ci-après; la base légale spéciale déterminante est énoncée pour chaque catégorie. S'appliquent également la loi fédérale sur la protection des données (LPD) ainsi que les lois cantonales correspondantes sur la protection des données.

4.3.2 Suva

La Suva est une entreprise indépendante de droit public de la Confédération ayant son siège à Lucerne. Sur la base de la loi fédérale sur l'assurance-accidents, elle assure la majorité des personnes actives de Suisse contre les conséquences des accidents et des maladies professionnelles. La Suva fournit aux assurés et aux entreprises des prestations complètes dans les domaines de la prévention, de l'assurance et de la réadaptation. La base légale déterminante est constituée de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA) du 20 mars 1981 et de la loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA).

4.3.3 Caisses de compensation

Ce sont en premier lieu les caisses de compensation des associations, des cantons et de la Confédération qui sont responsables, avec leurs agences, de l'exécution et du contact direct avec les assurés et les employeurs. Elles fixent les cotisations et les perçoivent. Elles calculent les prestations de l'AVS et sont responsables de leur versement aux assurés. La législation et la surveillance de l'AVS sont organisées de manière centralisée. L'Office fédéral des assurances sociales assure une application harmonisée des dispositions légales. La base légale déterminante est la loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS) ainsi que la loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA).

4.3.4 Office fédéral de la statistique

L'Office fédéral de la statistique OFS est le centre national de prestations et de compétences pour l'observation statistique concernant des domaines importants de l'Etat, de la société, de l'économie et de l'environnement. La base légale déterminante est la loi sur la statistique fédérale (LSF) du 9 octobre 1992.

4.3.5 Administrations fiscales cantonales

Les administrations fiscales cantonales sont en principe des destinataires de données dans deux domaines: le certificat de salaire et l'impôt à la source.

Quelques cantons, p. ex. le canton de Berne, prévoient que les entreprises transmettent directement les données salariales de leurs employés à l'administration fiscale cantonale. C'est là une exception au principe d'autodéclaration dominant dans la plupart des cantons et selon lequel les employés reçoivent le certificat de salaire de leur employeur et le transmettent eux-mêmes aux autorités fiscales compétentes. Une transmission électronique des données salariales par les entreprises aux autorités fiscales ne peut avoir lieu que dans les cantons où la transmission directe des données salariales est ancrée dans la législation. Les bases légales déterminantes pour le traitement des données sont les lois fiscales cantonales.

Les bases légales pour le traitement des données dans le domaine de l'impôt à la source sont la loi fédérale sur l'harmonisation des impôts directs des cantons et des communes (LHID; RS 642.14) ainsi que les lois fiscales cantonales. Les données destinées au prélèvement de l'impôt ecclésiastique, et en particulier la confession, dans la mesure où celle-ci correspond à une Eglise nationale, sont transmises aux seules administrations fiscales cantonales qui disposent d'une base légale correspondante[7].

4.3.6 Etablissement d'assurance de droit privé

Dans le cadre de l'assurance des personnes, les établissements d'assurance de droit privé fournissent aussi, entre autres, des prestations de l'assurance-accidents obligatoire, ainsi que de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie et de la prévoyance professionnelle. Dans le cadre de l'assurance-accidents obligatoire, ces établissements d'assurance exercent une mandat de droit public et sont liés aux bases légales déterminantes. Il s'agit en l'occurrence de la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents (LAA). S'appliquent également la loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA), ainsi que la loi fédérale sur le contrat d'assurance du 2 avril 1908 (LCA) et la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité du 25 juin 1982 (LPP).

4.4 Données

4.4.1 Nature et contenu

Les données qui sont traitées ou transmises dans le cadre de la norme suisse en matière de salaire (ELM) sont détaillées dans les directives de la norme suisse en matière de salaire (ELM). C'est pourquoi il est renoncé à énumérer ici ces données (cf. www.swissdec.ch/fr/directives: Liste protection des données 20130917).

4.4.2 Classification des données

La loi sur la protection des données définit la classification des données. Sous le terme général de **données personnelles**, il faut entendre toutes les informations qui se rapportent à une personne identifiée ou identifiable (art. 3 let. a LPD). Outre ce terme général de données personnelles, la loi sur la protection des données définit le terme de **données sensibles**. Il s'agit là de données dont le traitement présente un risque accru d'atteinte à la personnalité des personnes concernées. Les données personnelles sensibles sont décrites de manière exhaustive dans l'art. 3 let. c LPD. Il s'agit là de données concernant

- les opinions ou activités religieuses, philosophiques, politiques ou syndicales,
- la santé, la sphère intime ou l'appartenance à une race,
- des mesures d'aide sociale,
- des poursuites ou sanctions pénales et administratives.

Les données sur les revenus et la fortune ne font pas partie des données sensibles selon la loi sur la protection des données[8]. La loi sur la protection des données définit dans une troisième catégorie le terme de **profil de la personnalité**. Il faut entendre par là un regroupement de données permettant l'appréciation des aspects essentiels de la personnalité d'une personne physique (art. 3 let. d LPD). Il faut donc conclure à un profil de la personnalité lorsque le regroupement de plusieurs informations sur une personne permet d'apprécier les caractéristiques essentielles d'une personnalité. Toute combinaison de données ne constitue pas un profil de la personnalité. Par ailleurs, il n'est pas non plus nécessaire qu'il y ait une description de la personnalité dans son ensemble. Il suffit que les données restituent une partie caractéristique de la personne concernée[9].

[7] Celles-ci sont énumérées de manière détaillée dans la déclaration de protection des données, domaine impôt à la source.

[8] ATF 124 I 179, consid. 5c/cc.

[9] Yvonne Jöhri, Handkommentar DSG, Zurich 2008, art. 3 let. d, n° 56.

Certains champs de données montrent que des données sensibles sont également traitées dans certaines circonstances. Ainsi, en raison par exemple d'informations sur la confession ou sur le traitement des indemnités journalières, des affirmations peuvent être émises sur la religion ou sur la santé du travailleur concerné. L'information sur la confession a déjà valeur de donnée sensible au sens de l'art. 3 let. c LPD[10]. Les informations sur la santé sont toutes les informations qui, directement ou indirectement, permettent des déductions sur l'état de santé physique ou psychique d'une personne[11].

Selon l'interprétation faite de la protection des données ou les intérêts en jeu, il est exigé qu'une classification des données personnelles ne soit pas fondée uniquement sur l'énumération légale abstraite selon l'art. 3 let. c LPD. La question de la sensibilité effective de données concrètes doit être également déterminante. Ainsi, en lien avec le processus de déclaration des salaires, il faut se poser la question de savoir si la simple information concernant la confession et la simple information concernant la perception par une personne d'indemnités journalières AI ou LAA doivent être classifiées comme des données sensibles. On ne peut répondre à cette question qu'en prenant en compte le contexte (pertinence générale des données, contenu d'information concret, possibilité de recouper avec d'autres données, traitement et destinataires de données supplémentaires éventuels).

En revanche, on peut partir du principe qu'aucun profil de la personnalité n'est traité, puisque les données salariales ne permettent pas d'émettre des affirmations concernant un aspect partiel important de la personnalité des personnes concernées.

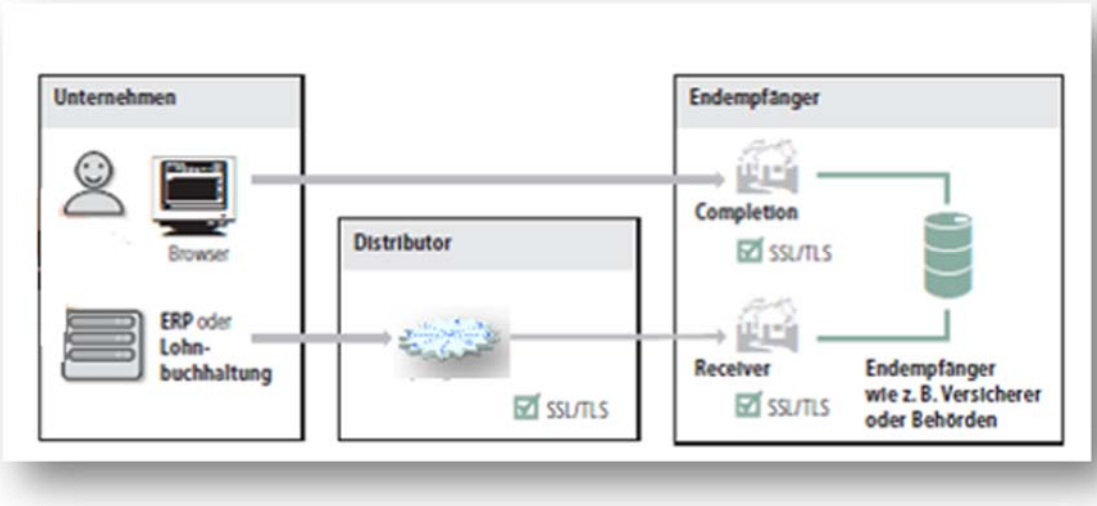
Conclusion

Dans le cas de la transmission de données salariales selon la déclaration ci-dessus, il s'agit d'un traitement de données personnelles pertinent au regard de la protection des données.
En raison de la quantité de données transmises, on peut partir du principe qu'il existe un risque important d'atteintes à la personnalité. Les mesures de sécurité destinées à protéger les données doivent être sélectionnées avec soin.

4.5 Flux de données

Le flux de données peut être représenté au moyen de la description simplifiée suivante:

Flux de données Swissdec

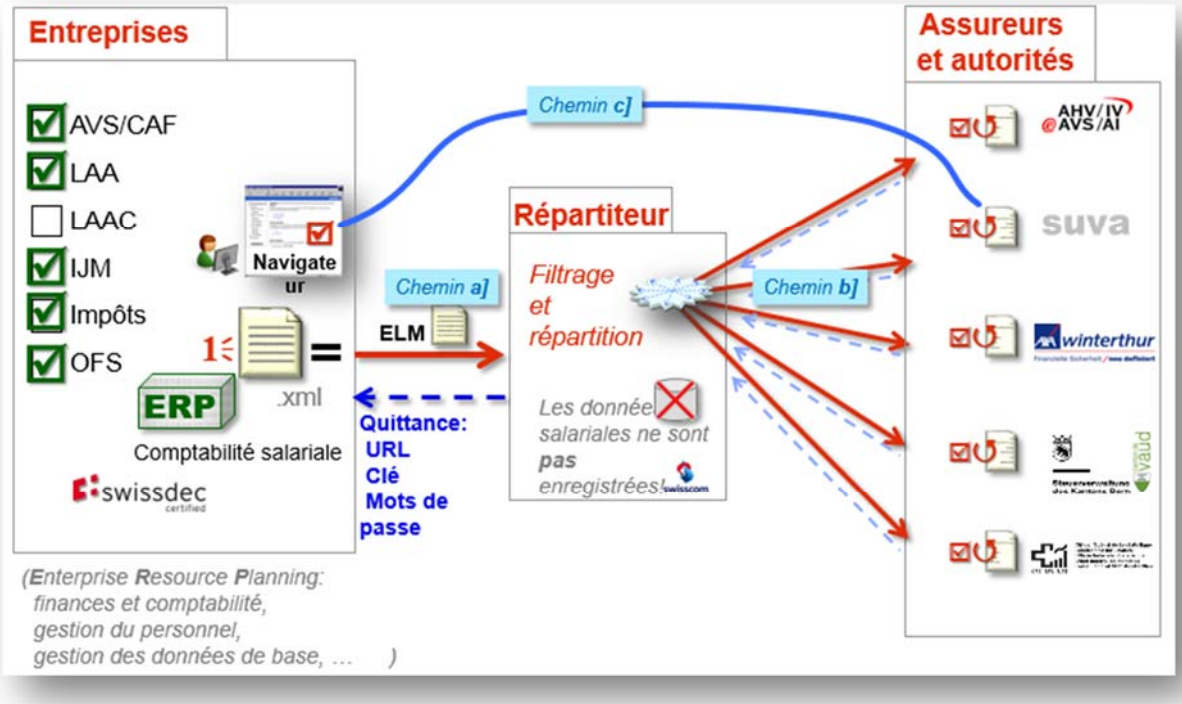


Les entreprises transmettent les données au répartiteur, qui les réceptionne, les filtre par destinataire et les distribue. L'Association Swissdec ne fait que mettre à disposition l'infrastructure, elle n'a pas accès aux données transmises. Les données sont enregistrées dans la mémoire temporaire du répartiteur jusqu'à leur transmission effective, puis elles sont supprimées (les explications détaillées concernant la sauvegarde des informations et des données au niveau du répartiteur se trouvent dans les conditions générales de l'Association Swissdec, sur le site Internet de celle-ci). **Aucun fichier n'est créé.**

[10] Yvonne Jöhri, Handkommentar DSG, Zurich 2008, art. 3 let. c, n° 47.

[11] Yvonne Jöhri, Handkommentar DSG, Zurich 2008, art. 3 let. c, n° 48.

Schéma de la communication:



Déscription du déroulement Etapes 1) à 3):

1) La **transmission** se passe en **temps réel**.
(signature + encryptage; Web Services Security (WSS))
   I. La comptabilité extrait les données utiles nécessaires et les transmet au répartiteur (chemin a]).
   Procédés: directement avec PIV ou téléchargement d'un fichier crypté avec EIV
   II. Le répartiteur vérifie, filtre et distribue les données utiles aux institutions de destinataires finaux (chemin b]).
   III. Les destinataires finaux vérifient les données utiles et valident leur réception auprès du répartiteur (chemin b]).
   IV. Le répartiteur collecte toutes les quittances et émet également une quittance de son côté à la comptabilité (chemin a]).
2) La **validation** de la déclaration se fait par le navigateur (chemin c]).
3) Ensuite, d'autres données sont éventuellement récupérées chez le destinataire final (chemin a] et b]) et intégrées directement à la comptabilité.

4.6 Légalité du traitement des données

4.6.1 Généralités

Les organes de la Confédération ou des cantons ont le droit de traiter des données personnelles s'il existe pour cela une **base légale** (art. 17 al. 1 LPD; dispositions analogues dans les lois cantonales sur la protection des données). Le traitement de données sensibles ou de profils de personnalité nécessite une loi au sens formel (art. 17 al. 2 LPD et lois cantonales sur la protection des données). On parle dans ce contexte du **principe de légalité**.

Les personnes privées (établissements d'assurance de droit privé) ont le droit de traiter des données personnelles; cependant, le traitement doit être licite et ne doit pas porter atteinte à la personnalité de la personne concernée (art. 4 al. 1 en rel. avec l'art. 12 LPD)[12].

4.6.2 Norme suisse en matière de salaire (ELM)

Les autorités concernées de la Confédération et des cantons n'ont le droit, comme cela a déjà été évoqué, de traiter les données salariales que s'il existe une base légale pour cela. Le principe de légalité vaut aussi pour les établissements d'assurance de droit privé lorsqu'ils exercent des tâches de droit public. C'est le cas par exemple dans le cadre de l'assurance-accidents obligatoire, de l'assurance obligatoire des soins ou dans le domaine obligatoire de la LPP. Dans le domaine de l'assurance complémentaire, ce sont en revanche les dispositions du droit privé qui s'appliquent à ces entreprises. Dans ce cas, ces dernières doivent s'assurer qu'elles sont autorisées, sur la base de leurs accords contractuels, à traiter les données nécessaires.

L'existence des **bases légales pour le traitement des données** est ainsi d'une importance fondamentale pour la norme suisse en matière de salaire (ELM).

Les principes suivants s'appliquent en relation avec la preuve de la légalité du traitement des données lors de la transmission des données salariales par le biais du répartiteur:

- Tous les destinataires de données disposent par principe des bases légales qui les autorisent à imposer aux expéditeurs la manière dont ceux-ci doivent leur transmettre les données[13]. Cependant, ces bases légales n'autorisent les destinataires de données qu'à contraindre les entreprises à déclarer les salaires et à respecter les prescriptions sur la manière de procéder pour les déclarer. Les destinataires de données ne bénéficient en aucun cas du droit d'exiger des données pour lesquelles il n'existe aucune base légale ou pas de base légale suffisante.
- L'Association Swissdec met à disposition l'infrastructure pour la transmission des données, y compris la filtration des données. Pour les destinataires de données, l'Association Swissdec est en cela un partenaire d'externalisation selon l'art. 10a LPD (voir à ce sujet les explications au chiffre 4.7).
- Il est donc toujours de la responsabilité de chaque destinataire de faire en sorte de ne recevoir que les données qu'il a le droit de traiter d'après la loi. Il doit notamment veiller à ce que lui-même ou le groupe d'intérêts le représentant au sein de l'Association Swissdec ait signé la **«Déclaration de protection des données»**. Dans ce document, le groupe d'intérêts le représentant ou lui-même confirme qu'il a vérifié l'existence d'une base légale ou contractuelle suffisante pour la réception et le traitement de données et qu'il en assume la responsabilité.
- Seul celui qui a directement ou indirectement signé la «Déclaration de protection des données» peut devenir destinataire de données. La liste des destinataires de données est disponible sur le site Internet de l'Association Swissdec (cf. www.swissdec.ch/fr/directives: Liste protection des données 20130917).
- Vu que la norme suisse en matière de salaire (ELM) régit quel champ de données est envoyé à quel destinataire de données via le répartiteur, l'existence de la base légale correspondante doit être attestée lors de l'élaboration et du développement de la norme suisse en matière de salaire (ELM). Chaque destinataire reçoit régulièrement la liste des champs de données pour lesquels il est prévu en tant que destinataire. Il est dans l'obligation de vérifier la liste et d'indiquer la base légale ou de confirmer qu'il dispose d'une base légale suffisante pour le traitement des données.
- Cette liste constitue la **base transparente et compréhensible** fondant le pilotage de la fonction de filtrage du répartiteur.
- La **transparence** demeure également entière pour les **fournisseurs de données**: chaque entreprise est libre de décider au cas par cas si elle veut envoyer les données salariales à un seul destinataire ou seulement à certains destinataires. Elle peut les adresser directement à une institution (assureur ou autorité) (p. ex. «S999» pour la Suva (explicite), ou alors ne faire figurer aucune administration fiscale cantonale sur la liste de distribution du certificat de salaire (CS), auquel cas c'est le répartiteur qui filtre et distribue les CS aux cantons autorisés (canton couplé) (implicite). La norme suisse en matière de salaire (ELM) et le répartiteur n'impose aucune restriction à cet égard. De plus, une fois la transmission effectuée, il est possible de se connecter directement au système du destinataire par le biais d'un lien, et ainsi de vérifier et/ou de compléter les données envoyées (à l'exception du système de l'administration fiscale). Ensuite, la validation a lieu directement dans le système du destinataire.

[12] Handkommentar zum Datenschutzgesetz, Rosenthal, n°3 sur l'art. 4.

[13] Exemples: art. 143 al. 1 RAVS, art. 116 al. 1 OLAA.

Ce faisant, l'Association Swissdec crée les bases permettant de rendre la nature et le contenu des données transmises transparents et compréhensibles pour l'ensemble des participants.

4.7 Externalisation du traitement des données

4.7.1 Généralités

Selon la LPD, les organes fédéraux sont autorisés à faire participer des tiers au traitement de données personnelles lorsque la protection des données est assurée (art. 16 LPD, art. 22 OLPD).

La base légale déterminante pour l'externalisation du traitement des données auprès d'un tiers est l'art. 10a LPD. En vertu de l'art. 10a LPD, le traitement de données personnelles peut être confié à un tiers pour autant qu'une convention ou la loi le prévoie et que les conditions suivantes soient remplies:

a. seuls les traitements que le mandant serait en droit d'effectuer lui-même sont effectués (c.-à.-d. dans le respect des conditions légales de protection des données qui valent pour lui);
b. aucune obligation légale ou contractuelle de respect du secret ne l'interdit:
c. le mandant s'assure que le tiers garantit la sécurité des données.

4.7.2 Externalisation de la réception des données à l'Association Swissdec

Les destinataires de données souhaitent, en raison des avantages cités ci-dessus (respect de la protection des données, mise en œuvre simplifiée des modifications de lois, etc.), recevoir les données par le biais du répartiteur. Les destinataires de données ont créé l'Association Swissdec à cet effet (ou l'ont intégrée plus tard) et l'ont chargée de l'exploitation du répartiteur ainsi que de la réception et du traitement des données. Le répartiteur, qui joue un rôle décisif dans la filtration et la distribution des données, est régi par la norme suisse en matière de salaire (ELM), dont la mise en place et le développement sont eux-mêmes assurés par les destinataires de données. Il s'agit d'une **externalisation du traitement des données** selon l'art. 10a LPD.

La condition préalable à l'externalisation réside dans la préservation de la **protection et de la sécurité des données**. A cette fin, l'Association Swissdec conclut un contrat avec l'exploitant du répartiteur, dans lequel celui-ci s'engage à traiter les données conformément au mandat et aux instructions. La responsabilité du traitement des données conformément à la protection des données incombe aux différents destinataires de données, qui doivent assumer leur responsabilité dans le cadre des droits de cogestion au sein de l'Association Swissdec.

Selon l'art. 11 al. 1 LPD, afin d'améliorer la protection et la sécurité des données, les fournisseurs de systèmes de logiciels et de traitement de données ainsi que les entreprises ou les organes fédéraux qui traitent des données personnelles peuvent soumettre leurs systèmes, leurs procédures et leur organisation à une **évaluation effectuée par un organisme de certification agréé indépendant**. L'Association Swissdec a obtenu le label de protection de données GoodPriv@cy et est certifiée conformément à l'ordonnance sur les certifications en matière de protection des données du 28 septembre 2007 (OCPD).

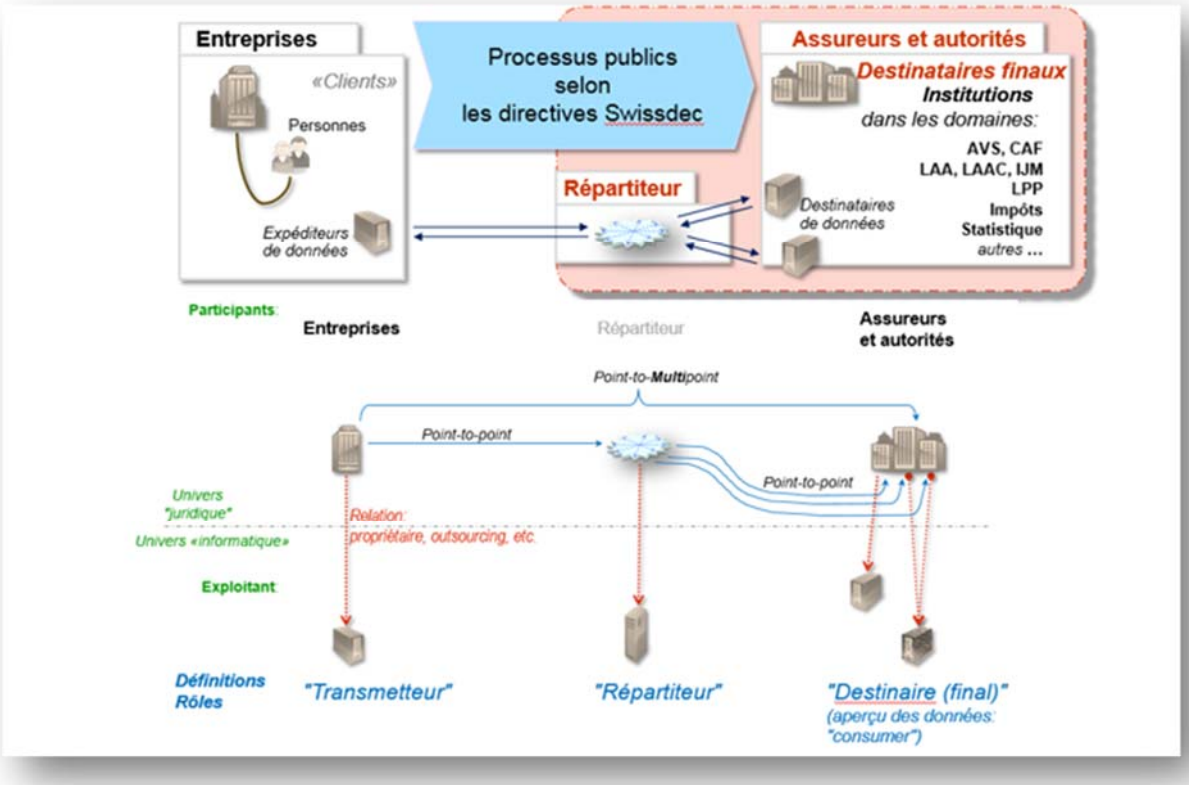
4.7.3 Externalisation par l'Association Swissdec à des tiers

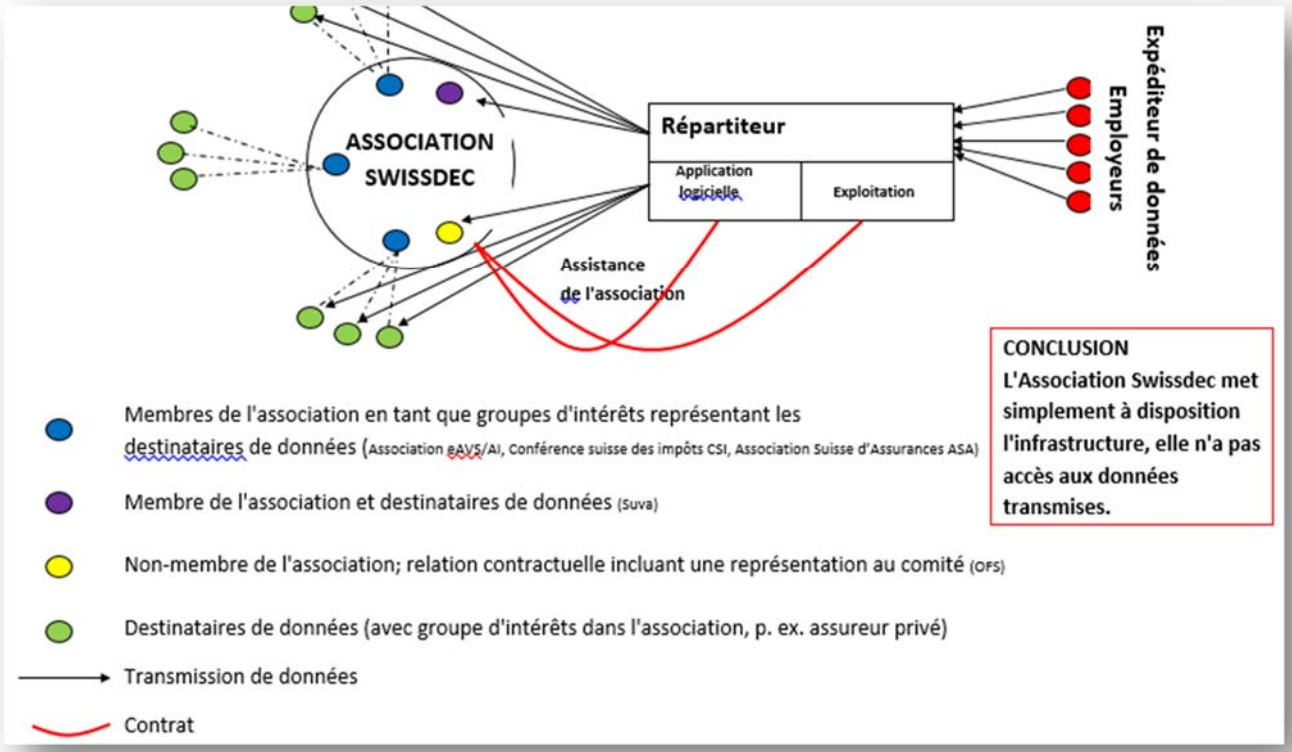
Le répartiteur est exploité dans le centre de calcul de l'exploitant [14]pour le compte de l'Association Swissdec, et sa maintenance ainsi que son développement sont assurés par un prestataire spécialisé. Il existe entre ces deux entreprises des contrats qui les obligent à préserver la protection des données, et en particulier à garantir la sécurité des données. Du point de vue du droit de la protection des données, il s'agit de nouveau d'un traitement de données selon l'art. 10a LPD. Les deux entreprises sont en cela des auxiliaires de l'Association Swissdec.

Les relations contractuelles concernant la transmission des données via l'utilisation du répartiteur peuvent être représentées de la manière suivante:

[14] Swisscom SA exploite le répartiteur dans son centre de calcul pour le compte de l'Association Swissdec.

Responsabilité de Swissdec (conditions générales)





4.7.4 Obligations légales ou contractuelles de garder le secret

Comme cela a déjà été évoqué ci-dessus, le traitement de données personnelles par des tiers n'est autorisé que lorsqu'aucune obligation légale ou contractuelle de garder le secret ne l'interdit (art. 10a al. 1 let. b LPD).

Des obligations de garder le secret existent cependant, par exemple pour les autorités fiscales, à travers le secret fiscal (p. ex. 110 LIFD, § 120 LI ZH), et pour les organismes d'assurances sociales, à travers l'obligation de garder le secret selon l'art. 33 LPGA. Celle-ci prévoit que les personnes qui participent à l'application des lois sur les assurances sociales ainsi qu'à son contrôle ou à sa surveillance sont tenues de garder le secret à l'égard des tiers.

Cela pose la question de savoir si les obligations de garder le secret vont jusqu'à interdire une externalisation au sens de l'art. 10a LPD.

Les obligations légales ou contractuelles de garder le secret n'interdisent pas toutes l'externalisation. Une obligation de garder le secret devrait être étendue au point d'exclure le fait d'envisager concrètement de confier à un tiers le traitement des données (au sens de l'art. 10a LPD). Il faut clarifier la question en prenant en compte toutes les circonstances et en interprétant les clauses concernées d'obligation de garder le secret[15].

Concernant le traitement de données abordé concrètement, l'Association Swissdec fait office de partenaire d'externalisation, c.-à.-d. d'«extension» ou de division externalisée de l'entité responsable (Office fédéral de la statistique, etc.) qui, en tant que propriétaire des données, garde le plein pouvoir de disposition et décide donc seule des modalités d'obtention, de traitement et d'utilisation de ses données personnelles[16]. Ni le secret fiscal, ni l'obligation de garder le secret pour les organismes d'assurances sociales ne vont jusqu'à exclure une telle externalisation.

Il en va de même pour l'art. 19 al. 4 LPD qui rejette ou restreint la communication de données personnelles par des organes fédéraux lorsque des obligations légales de garder le secret ou des dispositions particulières relevant de la protection des données l'exigent.

Selon la littérature actuelle, dans l'administration publique, la transmission du traitement de données à des tiers dans le cadre d'une externalisation est en principe autorisée sans base légale particulière, puisque les traitements de données ne concernent pas l'administration restrictive ou promotionnelle, mais simplement l'administration auxiliaire[17]. La condition préalable est que la protection et la sécurité des données restent garanties.

Conclusion

- Les différents destinataires de données concluent avec l'Association Swissdec un contrat portant sur l'utilisation du répartiteur pour la transmission et la réception de données salariales en acceptant, pour le couplage au répartiteur, les conditions générales de l'Association Swissdec. De leur côté, ils mettent le répartiteur à la disposition de leurs clients pour la transmission de données.
- L'Association Swissdec agit en tant que partenaire d'externalisation au sens de l'art. 10a LPD et est autorisée à traiter les données dans le respect des prescriptions légales en matière de protection des données.
- Il est toujours de la responsabilité des destinataires de données de veiller à ce que seuls les traitements qu'eux-mêmes seraient en droit d'effectuer soient effectués. Ils vérifient régulièrement les bases légales (légalité du traitement de données). A l'heure actuelle, aucune obligation légale ou contractuelle de garder le secret n'exclut le traitement de données.

4.8 Principe de proportionnalité

4.8.1 Généralités

Tout traitement de données personnelles doit être effectué conformément au principe de proportionnalité (art. 4 al. 2 LPD). De ce principe de proportionnalité universellement valable, on déduit pour le traitement de données qu'une personne traitant des données ne peut traiter que celles dont il a besoin objectivement pour un but particulier[18]. Le principe de proportionnalité exige donc qu'un traitement de données soit restreint, eu égard au mandat à remplir, aux éléments effectivement requis et nécessaires.

[15] David Rosenthal, Handkommentar zum Datenschutzgesetz, Zurich 2008, art. 10a al. 1 l. b, n° 102.

[16] Gola/Somerus, Bundesdatenschutzgesetz, 8e édition, Munich 2005.

[17] Rolf H. Weber, Outsourcing von Informatikdienstleistungen in der öffentlichen Verwaltung, Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht, 1999, p. 100 et suiv.

[18] Basler Kommentar, n°12 sur l'art. 4.

4.8.2 Norme suisse en matière de salaire (ELM)

La question du principe de proportionnalité doit être abordée aussi bien au regard de la déclaration prévue des données salariales (directive pour le traitement des données salariales RL-LDV) qu'au regard de la transmission des données salariales (directive pour la transmission de données salariales RL-LDÜ).

La **directive pour le traitement des données (RL-LDV)** recense toutes les données dont les destinataires ont besoin pour remplir leurs obligations légales ou contractuelles. Les données nécessaires sont déduites à partir des bases légales applicables.

A titre d'exemple, les assureurs LAA sont autorisés à traiter toutes les données dont ils ont besoin pour calculer les primes, les contrôler et les percevoir, pour établir le droit aux prestations, ainsi que pour calculer les prestations, les allouer et les coordonner avec les prestations d'autres assurances sociales, etc. (art. 96 LAA). Pour autant que les données contenues dans la RL-LDV soient nécessaires à l'accomplissement de ces tâches et que d'autres données non nécessaires à l'accomplissement de ces tâches ne soient pas collectées, la RL-LDV remplit les exigences légales en matière de protection des données selon le principe de proportionnalité. La justification du fait que les données sont nécessaires à l'accomplissement du mandat légal ou contractuel se trouve dans la liste mentionnée au chiffre 4.6.2.

Pour le principe de proportionnalité du traitement des données en relation avec la transmission des données salariales, il faut examiner la **directive pour la transmission des données salariales (RL-LDÜ).** Une entreprise qui utilise un logiciel ERP certifié par Swissdec a la possibilité de transmettre les déclarations de salaires à l'ensemble des destinataires de données en un seul clic.

L'utilisation du répartiteur, une application logicielle qui filtre les données selon les destinataires, permet de garantir que les destinataires ne reçoivent que les données qu'ils sont autorisés à traiter.

Voici les avantages de l'utilisation d'un répartiteur central (approche Share Economy):

- développement, tests et production plus simples (au lieu d'avoir de nombreuses relations «n:m», on n'a que des relations «n:1:m»)
- Anonymisation des données, p. ex. anonymisation partielle pour les statistiques de l'OFS
- La fonction de filtrage du répartiteur étant automatisée, toute erreur humaine est exclue.
- Le répartiteur reprend le mapping des versions de l'expéditeur au destinataire en cas de versions différentes (V 2.2 → V4.0, V4.0 → V2.2).
- Le répartiteur permet une standardisation des mesures de sécurité des données, comme les voies de transmission cryptée SSL (double cryptage), l'utilisation de processus électroniques de signature ou d'un pare-feu d'application spécial, etc.
- Les corrections qui sont nécessaires en raison de modifications législatives peuvent être apportées en un point unique.
- Pour les entreprises, ce mode de transmission permet de gagner du temps puisqu'elles ne doivent pas réaliser une transmission séparée pour chaque destinataire.
- Les données salariales sont contrôlées, dans le cadre de la transmission, du point de vue de leur plausibilité et de leur validité.
- Chaque entreprise reste libre de décider au cas par cas de l'envoi des données salariales à un seul destinataire ou à certains destinataires seulement. Cette fonctionnalité est proposée par chaque comptabilité salariale certifiée. La norme suisse en matière de salaire (ELM) et le répartiteur n'imposent aucune restriction à cet égard.

De plus, il convient de préciser à nouveau qu'aucun fichier au sens de la loi sur la protection des données n'est constitué lors de l'utilisation du répartiteur. Il n'y a pas de mélange des données avec d'autres données.

Puisqu'aucun fichier n'est constitué, il n'existe pas non plus de risque de constitution de profils de personnalité. Les données entrent dans le répartiteur, sont «scindées», puis «disparaissent» du répartiteur.

Si les données transmises dans le cadre du «processus de completion» sont «supprimées» par l'expéditeur de données, celles-ci ne sont généralement pas immédiatement supprimées chez le destinataire de données, mais tout d'abord «marquées comme supprimées».

Cette façon de procéder est due, d'une part, aux prérequis techniques chez les destinataires de données – une suppression immédiate des données n'est souvent pas possible techniquement, car il s'agit d'un processus très complexe. D'autre part, on a constaté que, dans de tels cas, les expéditeurs ont très souvent des questions auxquelles le destinataire de données ne peut plus répondre si les données ne sont plus disponibles. C'est pourquoi quelques destinataires de données ont décidé de prévoir un processus de suppression garantissant que les données ne peuvent plus être utilisées (sauf en cas de demande de renseignement) et qu'elles sont supprimées manuellement dans un délai défini.

Dans la mesure où les données transmises sont enregistrées dans un environnement sécurisé, où elles ne sont pas utilisées à une autre fin que celle qui a été convenue à l'origine, et où leur suppression, effectivement contrôlée, se fait dans un

certain délai, ce procédé n'entraîne, du point de vue de l'Association Swissdec, aucune augmentation du risque d'atteinte à la personnalité des personnes concernées.

Pour résumer, le principe de proportionnalité est pris en compte dans la directive pour le traitement des données salariales comme dans la directive pour la transmission des données salariales:

- Le **répartiteur** filtre les données lors de la transmission et les redirige aux destinataires respectifs autorisés.
- La norme suisse en matière de salaire (ELM) est conçue de telle sorte que l'ensemble des destinataires ne reçoivent que les données salariales dont ils **ont besoin pour remplir leur mandat légal**.
- Pour chaque destinataire, il existe une liste avec toutes les données que celui-ci va recevoir par le biais du répartiteur. Pour chaque liste par domaine, il est stipulé dans la déclaration de protection des données pour quelle tâche un destinataire précis à besoin de la donnée (fin) et sur quelle base légale le traitement de données se fonde. Ces listes servent aussi d'instrument d'organisation au répartiteur. Elles forment la base de pilotage de la fonction de filtrage du répartiteur et servent de preuve des bases légales du traitement des données. En cas de modification des bases légales, la liste concernée peut être adaptée.
- La suppression définitive des données dans le cadre de la «fonction de complétion» n'intervient pour chaque destinataire qu'après une période définie, puisqu'elles sont encore nécessaires en cas de demandes de renseignements. Cela permet de garantir que les données sont enregistrées de manière protégée et qu'elles ne sont utilisées qu'à une fin précise.

4.9 Principe de la finalité

4.9.1 Généralités

Les données personnelles ne doivent être traitées que dans le but qui est indiqué lors de leur collecte, qui est prévu par une loi ou qui ressort des circonstances (art. 4 al. 3 LPD).

4.9.2 Norme suisse en matière de salaire (ELM)

Le traitement de données personnelles par l'Association Swissdec ne se fait que dans le cadre de transmission de données par le répartiteur. Le principe de la finalité doit pour cela être pris en compte.

- **Aucun fichier n'est créé** lors de la transmission des données salariales par le répartiteur. Certes, les données salariales sont stockées temporairement pendant une courte durée, mais elles sont immédiatement supprimées après la transmission réussie et la réception d'un message de retour positif du destinataire. Ainsi, le concept du répartiteur ne **permet pas de traitement de données au-delà de la simple transmission de données salariales** par le biais du répartiteur.
- **L'exploitant du répartiteur** est tenu contractuellement de n'utiliser les données salariales que pour la transmission aux autorités destinataires. Un traitement des données dépassant ce cadre, notamment la surveillance du traitement des données, est interdit.
- Il est notamment interdit à l'exploitant de faire appel à des tiers pour remplir ses obligations contractuelles lorsque cela implique un **transfert des données sur un autre système ou à l'étranger**.
- Le respect des obligations contractuelles par l'exploitant du répartiteur est contrôlé lors d'**audits** externes réguliers.

4.10 Principe d'intégrité

4.10.1 Généralités

Celui qui traite des données personnelles doit s'assurer qu'elles sont correctes (art. 5 al. 1 LPD). Les données étant communiquées par les personnes concernées ou leurs employeurs, les destinataires de données peuvent partir du principe qu'elles sont exactes, sans devoir mener des contrôles d'intégrité supplémentaires.

4.10.2 Norme suisse en matière de salaire (ELM)

Il est dans l'intérêt de toutes les autorités et assurances destinataires de recevoir les données salariales dans la meilleure qualité qui soit afin de réduire le plus possible le travail de révision interne et de contrôle des employeurs.

- La représentation automatisée et standardisée des données salariales dans une comptabilité salariale compatible avec la norme suisse en matière de salaire (ELM) permet déjà de traiter les données dans le système sous un format de bonne qualité.
- Chaque saisie manuelle s'accompagne d'un certain risque d'erreur. Le fait que les données salariales ne doivent être déclarées qu'une seule fois pour l'ensemble des déclarations obligatoires réduit aussi le risque de saisies erronées.
- Lors de la transmission des données salariales via le répartiteur
  - une vérification de la **plausibilité et de la validité** des données a lieu
  - l'entreprise peut compléter les données incomplètes dans le cadre de la **fonction de complétion**.

4.11 Sécurité des données

4.11.1 Généralités

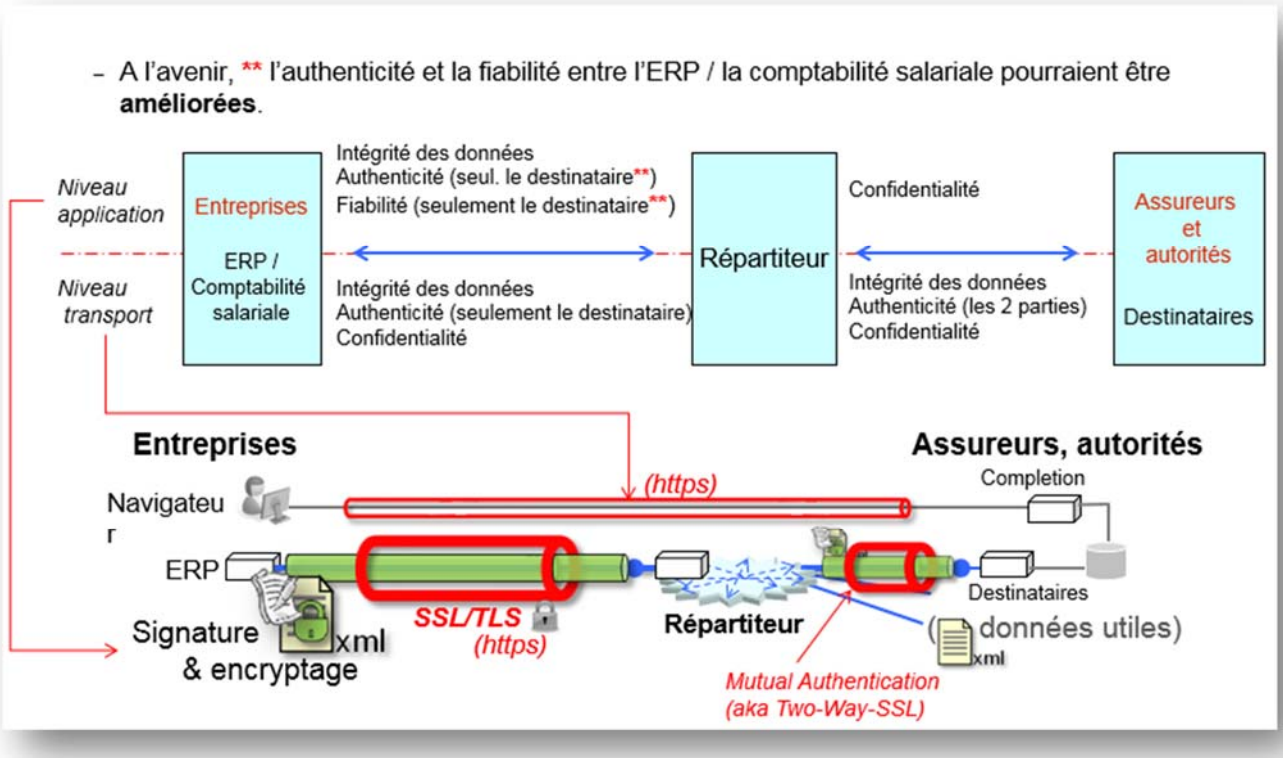
Les données personnelles doivent être protégées contre tout traitement non autorisé par des mesures organisationnelles et techniques appropriées (art. 7 LPD). Les art. 8 à 10 OLPD contiennent des dispositions plus détaillées concernant les exigences minimales en matière de sécurité des données. En outre, quelques règles particulières s'appliquent aussi aux organes fédéraux (art. 20-23 OLPD).
Tout manquement touchant à la sécurité des données, notamment des mesures techniques et organisationnelles insuffisantes, représente une violation des prescriptions matérielles de traitement de la LPA, voire une atteinte à la personnalité (art. 12 al. 2 let. a LPD)[19].

4.11.2 Norme suisse en matière de salaire (ELM)

Comme cela a déjà été évoqué, les exigences de sécurité des données sont très élevées en raison de la quantité de données transmises et du risque accru d'atteintes à la personnalité qui y est lié.

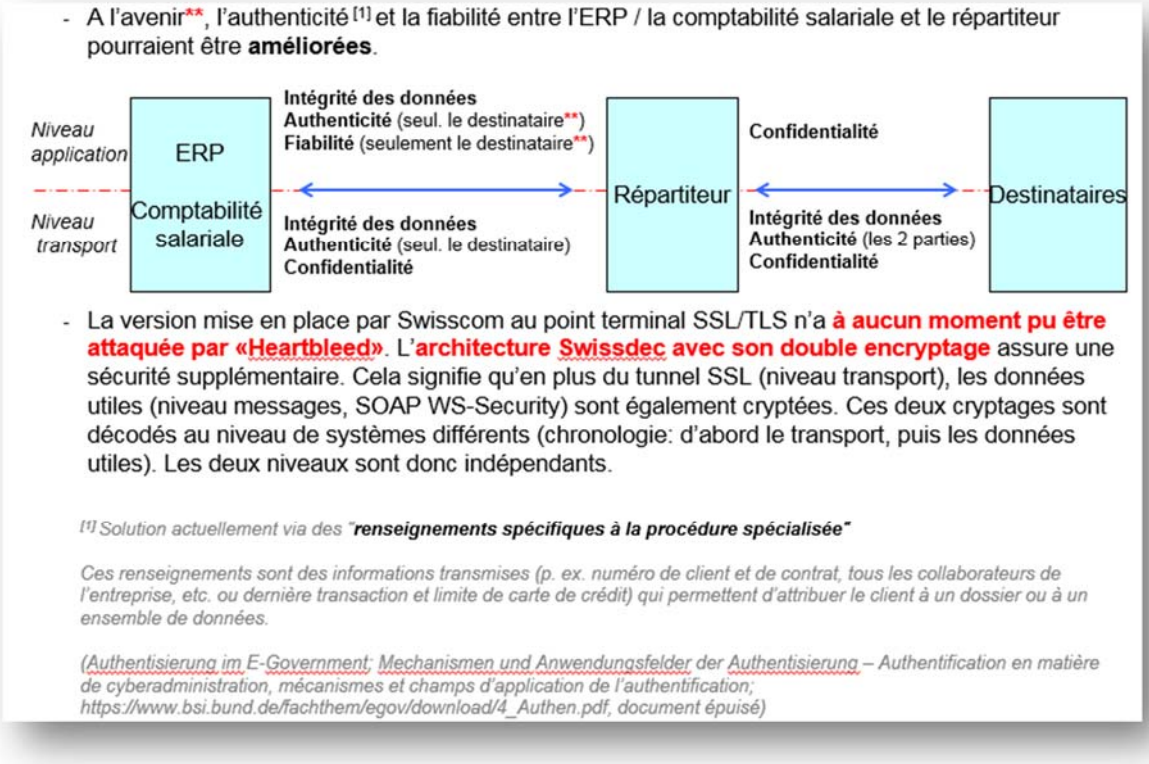
Une transmission en ligne de données personnelles demande une plus grande attention quant à la sécurité du traitement et de la transmission des données. Les données salariales sont donc dotées avant transmission d'une signature numérique et sont cryptées en tant que message. La transmission se fait ensuite par SSL/TLS (double cryptage).

Sécurité, p. ex. https et WS Signature & encryptage Web Services Security Standard d'Oasis [WSS]
Respect des objectifs de protection:



[19] Basler Kommentar, n°19 sur l'art. 7.

Sécurité – Respect des objetifs de protection:



Une fois la transmission réussie, les données sont supprimées du répartiteur; leur stockage ne se fait qu'au sein des entreprises et des autorités destinataires.

Lors de l'exploitation du répartiteur, un très haut niveau de sécurité est garanti par la conclusion de Service Level Agrements (SLA) avec l'exploitant et par des audits externes réguliers.
Le site Internet fournit de plus amples informations concernant les aspects relatifs à la sécurité lors de la transmission de données salariales au moyen de la norme suisse en matière de salaire (ELM).

Conclusion

- En raison de la quantité de données transmises et du risque accru d'atteintes à la personnalité qui y est lié, les exigences de sécurité sont très élevées.
- Les données salariales sont signées et doublement cryptées pour la transmission.
- Les données salariales sont supprimées du répartiteur une fois la transmission réussie.
- Des audits externes de l'exploitant du répartiteur garantissent que les exigences relatives à la protection des données sont respectées.

5. Responsabilité

L'Association Swissdec assume une responsabilité illimitée envers les destinataires de données en cas de dommage intentionnel ou par négligence survenant lors de la transmission des données via le répartiteur[20].

Elle décline toute autre responsabilité. Cela signifie notamment que l'Association Swissdec n'assume pas de responsabilité pour les dommages survenus en raison d'actions ou d'événements extérieurs à son domaine d'influence ou de responsabilité (p. ex. en raison d'une erreur chez l'expéditeur de données).

[20] Conditions générales relatives à l'utilisation du répartiteur de l'Association Swissdec du 17 mars 2015, ch. 10.