

VEILLE JURIDIQUE – RGPD & RH

CONSERVATION DES DONNÉES RH

Nouveau référentiel CNIL du 2 avril 2026

OGEC & EPNL | Employeurs du secteur privé | Avril 2026

Votre conformité. Notre engagement.



Sommaire de la présentation

01 Le risque méconnu : double exposition des OGEC

02 Le référentiel CNIL du 2 avril 2026 : structure et portée

03 Les durées clés à retenir par domaine RH

04 Points de vigilance spécifiques OGEC

05 Plan d'action : 5 mesures prioritaires

DOUBLE EXPOSITION

*Un risque méconnu mais
mesurable dans les OGEC*



CONTEXTE

Les deux risques RGPD pour les OGEC



Conserver trop longtemps

Violation du principe de limitation de conservation (art. 5 RGPD). Sanctions CNIL jusqu'à 20 M€ ou 4 % du chiffre d'affaires mondial.



Supprimer trop tôt

Prive l'OGEC de tout moyen de preuve en cas de contentieux prud'homal. Un rappel de salaire, une rupture conventionnelle contestée : le dossier est votre seul rempart.

Structure et portée du nouveau référentiel

Un outil opérationnel, non obligatoire, mais faisant référence



Base active

Utilisation courante de la donnée pour sa finalité principale. Accessible à tous les intervenants RH au quotidien.



Archivage intermédiaire

Données closes mais conservées pour raisons contentieuses ou réglementaires. Accès restreint aux seules personnes habilitées.



Durées obligatoires vs recommandées

En bleu : durées imposées par la loi (C. trav., CSS, CGI). En gris : recommandations CNIL — points de repère non impératifs.

Les délais impératifs à respecter dans votre OGEC

Catégorie	Base active	Archivage intermédiaire	Fondement
Dossier candidat non retenu	Durée de la procédure	5 ans (action en discrimination)	Art. L. 1134-5 C. trav.
Dossier professionnel salarié	Durée de la relation de travail	Délai de prescription applicable	Recommandation CNIL
Registre unique du personnel	Durée d'appartenance aux effectifs	5 ans après le départ	Art. R. 1221-26 C. trav.
Bulletins de paie (papier)	1 mois (remise au salarié)	5 ans	Art. L. 3243-4 C. trav.
Bulletins de paie (électronique)	1 mois (remise au salarié)	50 ans ou jusqu'aux 75 ans révolus du salarié	Art. D. 3243-8 C. trav.
Éléments de paie / DSN	Durée des effectifs	6 ans glissants après DSN	Art. L. 102 B CGI
Suivi du temps de travail	Jusqu'à émission du bulletin	Conseil : 3 ans (durée de la prescription sur les salaires).	Art. D. 3171-16 C. trav.
Accidents du travail	Durée de la gestion	5 ans après la déclaration	Art. D. 4711-3 C. trav.
Images vidéosurveillance	Maximum 1 mois	N/A (sauf procédure)	Art. L. 252-5 CSI + RGPD

Spécificités OGEC à ne pas négliger

Trois zones de risque particulièrement fréquentes dans l'enseignement privé non lucratif



Extrait de casier judiciaire

Attention: le document ne doit pas être conservé. Une attestation de la bonne consultation du casier judiciaire doit être établie à l'embauche et renouvelée périodiquement. Cette attestation indiquant que le casier judiciaire ne comporte aucune condamnation incompatible avec l'emploi occupé doit être conservée dans le dossier du salarié.



Vidéosurveillance dans l'établissement

Les images ne peuvent excéder 1 mois de conservation (art. L. 252-5 CSI — obligation). En cas d'incident, les images concernées doivent être extraites du dispositif et archivées dans un traitement distinct. Au-delà du mois : infraction caractérisée au RGPD.



Archivage électronique probant

Numériser ≠ archiver. Une copie n'est présumée fiable que si elle est conforme au décret n° 2016-1673. En l'absence de solution certifiée, conserver impérativement les originaux papier en parallèle. Cela concerne notamment les contrats, avenants et courriers de rupture.

5 mesures prioritaires pour votre conformité

À engager dès maintenant dans votre établissement

1

Cartographier vos traitements RH

Identifier chaque catégorie de données (dossiers salariés, paie, accès, vidéosurveillance) et sa finalité. Base du registre des activités de traitement (RAT).

4

Vérifier vos bulletins de paie électroniques

Si votre logiciel de paie émet des bulletins dématérialisés, confirmer que votre prestataire garantit 50 ans de disponibilité (art. D. 3243-8).

2

Mettre à jour le RAT

Intégrer les nouvelles durées du référentiel CNIL du 2 avril 2026, distinguer durées obligatoires et recommandées.

3

Organiser la séparation base active / archivage

Les dossiers clos ne doivent plus être accessibles à tous. Restreindre les habilitations ou extraire dans une base dédiée.

5

Former vos gestionnaires RH

Conserver « par précaution » au-delà des seuils est aussi une infraction. Sensibiliser à l'obligation de suppression en fin de durée.

BESOIN D'UN DIAGNOSTIC RGPD ?



Notre pôle juridique vous accompagne dans la mise en conformité de votre OGEC avec le nouveau référentiel CNIL.



Bastien BOURGEON

Responsable du pôle juridique

b.bourgeon@fic-expertise.fr

06 89 76 26 84



Prenez rendez-vous

Le partenaire juridique des acteurs de l'éducation

www.fic-expertise.fr