



Cette traduction est fournie à titre indicatif. Seule la version allemande fait foi. [Voir la version allemande](#)

Accord d'entreprise relatif à la formation de sensibilisation et à la simulation de phishing

Modèle, version du 09.10.2026 · entre la société (employeur) et le comité social et économique (CSE) de la société

À quoi sert ce modèle : les simulations de phishing peuvent relever du § 87, al. 1, n° 6 BetrVG (loi allemande sur l'organisation des entreprises, Betriebsverfassungsgesetz). Le présent accord encadre la finalité, le déroulement et les limites de sorte que personne ne soit surveillé ni mis au pilori. Il est adapté au traitement effectué chez secureIT ; les adaptations sont expressément souhaitées. Il ne remplace pas un conseil juridique.

§ 1 Objet et finalité

(1) L'employeur réalise, avec le prestataire secureIT UG (haftungsbeschränkt), une formation de sensibilisation à la sécurité informatique et au phishing, suivie d'e-mails de phishing simulés (« simulation »).

(2) La finalité est exclusivement la formation des salariés, le renforcement de la culture de sécurité et la justification de la formation auprès des assureurs, des donneurs d'ordre et des autorités de contrôle. Aucun contrôle du comportement ou de la performance de salariés individuels n'a lieu.

§ 2 Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les salariés de l'établissement qui participent à la formation. Les apprentis et le personnel auxiliaire sont inclus dans la mesure où ils utilisent une boîte e-mail professionnelle.

§ 3 Déroulement

- Information préalable :** avant le début, les salariés sont informés, au moyen de la fiche d'information, de la finalité, du déroulement et du traitement des données.
- D'abord la formation :** chaque personne reçoit un accès au cours en ligne. La simulation ne commence qu'après l'achèvement de la formation.
- Simulation annoncée :** les salariés savent que des e-mails de phishing simulés arriveront pendant la durée de la campagne. Le moment exact n'est pas communiqué.
- Occasion d'apprendre plutôt que sanction :** quiconque clique sur une simulation voit immédiatement une page d'explication. Il n'y a ni signalement au supérieur hiérarchique, ni inscription au dossier personnel.
- Durée :** une campagne dure au maximum semaines. Les répétitions ont lieu au maximum une fois tous les douze mois, sauf convention contraire.

§ 4 Évaluation sans données nominatives

- L'employeur reçoit exclusivement le rapport d'équipe : des taux par groupe (nombre d'e-mails remis, ouverts, cliqués, signalés). Les groupes sont constitués de sorte qu'aucun groupe ne comprenne moins de cinq personnes.
- Il n'existe aucune liste indiquant quelle personne a cliqué. Le prestataire ne met pas une telle liste à la disposition de l'employeur.
- Chaque personne ne voit que son propre résultat. Le certificat de participation atteste la participation à la formation, et non le comportement de clic.
- Les résultats de la simulation ne sont pas utilisés pour des mesures relevant du droit du travail, des évaluations, des accords d'objectifs ou des décisions de rémunération.





§ 5 Traitement et effacement des données

(1) Sont traités : le nom, l'adresse e-mail professionnelle, l'affectation à un groupe, l'achèvement de la formation avec sa date, ainsi que les événements techniques de la simulation (remise, ouverture, clic, signalement).

(2) Le traitement est effectué sur des serveurs situés en Allemagne pour le compte de l'employeur (art. 28 du RGPD). Un accord de sous-traitance (DPA) a été conclu.

(3) Les données d'événements à caractère personnel issues de la simulation sont archivées à l'issue de la campagne, ne font plus l'objet d'aucune évaluation et sont effacées au plus tard après mois. Les données justificatives (qui a été formé et quand) sont conservées pendant la durée de l'obligation de justification, au maximum trois ans.

§ 6 Droits des salariés

(1) La participation à la formation constitue du temps de travail. (2) Chaque personne peut consulter son propre résultat et demander l'accès à ses données conformément à l'art. 15 du RGPD. (3) Les réclamations concernant le déroulement ou l'évaluation peuvent être adressées au CSE ou au délégué à la protection des données (DPO).

§ 7 Droits du CSE

(1) Le CSE reçoit le rapport d'équipe en même temps que l'employeur. (2) Le CSE est informé avant chaque nouvelle campagne ; toute modification substantielle de la procédure nécessite un avenant au présent accord. (3) Le CSE peut à tout moment faire suspendre la simulation (mais non la formation) en cas de violation du § 4.

§ 8 Dispositions finales

Le présent accord entre en vigueur à sa signature et peut être dénoncé moyennant un préavis de trois mois pour la fin d'un mois ; il continue de produire ses effets jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord. Si une disposition devait être invalide, le reste de l'accord demeure valable.

Lieu, date · Employeur

Lieu, date · Président(e) du CSE

Ce modèle est mis gratuitement à disposition par secureIT UG (haftungsbeschränkt). Il s'agit d'une proposition de rédaction, et non d'un conseil juridique. Faites-le vérifier par votre conseil juridique ou votre délégué à la protection des données avant signature. Source : secureit.icu/fuer-betriebsraete

