

CONSEIL DE L'EUROPE

COMITÉ DES MINISTRES

RECOMMANDATION N° R (89) 2

DU COMITÉ DES MINISTRES AUX ÉTATS MEMBRES SUR LA PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL UTILISÉES À DES FINS D'EMPLOI¹

*(adoptée par le Comité des Ministres le 18 janvier 1989,
lors de la 423^e réunion des Délégués des Ministres)*

Le Comité des Ministres, en vertu de l'article 15.b du Statut du Conseil de l'Europe,

Considérant que le but du Conseil de l'Europe est de réaliser une union plus étroite entre ses membres ;

Conscient de l'utilisation croissante de l'informatique dans les relations entre employeurs et employés et des avantages qui en découlent ;

Estimant, toutefois, que l'utilisation de méthodes de traitement informatique de données par les employeurs devrait être gouvernée par des principes destinés à réduire au minimum les risques que de telles méthodes pourraient éventuellement présenter pour les droits et les libertés fondamentales des employés, notamment leur droit au respect de la vie privée ;

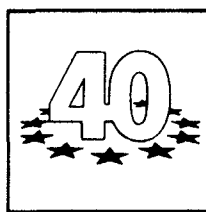
Ayant à l'esprit les dispositions de la Convention pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel du 28 janvier 1981 et compte tenu de la nécessité d'adapter ces dispositions aux exigences propres au secteur de l'emploi ;

Reconnaissant également que, lors de l'élaboration de principes dans le secteur de l'emploi, il doit être tenu compte aussi bien des intérêts individuels que des intérêts collectifs ;

Conscient des traditions différentes existant dans les Etats membres en ce qui concerne la réglementation des divers aspects des relations employeur-employé, la réglementation par voie législative ne constituant qu'une des méthodes utilisées ;

Rappelant dans ce contexte l'article 6 de la Charte sociale européenne du 18 octobre 1961,

1. Lors de l'adoption de cette recommandation, le Délégué de l'Irlande, en application de l'article 10.2.c du Règlement intérieur des réunions des Délégués des Ministres, a réservé le droit de son Gouvernement de limiter le champ d'application de cette recommandation uniquement aux données automatisées, et d'exclure de son champ d'application les employés de maison et les entreprises familiales où le personnel se limite aux membres de la famille.



Quarante ans
Conseil de l'Europe

Recommande aux gouvernements des Etats membres :

— d'assurer que les principes contenus dans la présente recommandation soient reflétés dans la mise en œuvre des législations nationales relatives à la protection des données dans le secteur de l'emploi, ainsi que dans d'autres branches du droit portant sur l'utilisation de données à caractère personnel à des fins d'emploi ;

— d'assurer, à cette fin, que la recommandation soit portée à l'attention des autorités établies conformément à la législation nationale en matière de protection des données et chargées de contrôler l'application de cette législation ;

— de promouvoir l'acceptation et l'application des principes contenus dans la présente recommandation en assurant une large diffusion de celle-ci auprès des organes représentatifs des employeurs et des employés.

1. *Champ d'application et définitions*

1.1. Les principes de la présente recommandation s'appliquent à la collecte et à l'utilisation de données à caractère personnel à des fins d'emploi dans les secteurs public et privé.

Ces principes s'appliquent aux données traitées automatiquement ainsi qu'aux autres informations sur les employés détenues par les employeurs dans la mesure où ces informations sont nécessaires pour rendre intelligibles les données traitées automatiquement.

Un traitement de données ne devrait pas être effectué par voie manuelle par un employeur dans le but d'échapper aux dispositions de la présente recommandation.

1.2. Nonobstant le principe énoncé au deuxième alinéa du paragraphe 1.1, un Etat membre peut étendre les principes énoncés dans la présente recommandation à tous les traitements manuels.

1.3. Aux fins de la présente recommandation :

L'expression « données à caractère personnel » signifie toute information concernant une personne physique identifiée ou identifiable. Une personne physique n'est pas considérée comme identifiable si cette identification nécessite des délais, des coûts et des activités déraisonnables.

L'expression « à des fins d'emploi » concerne les rapports entre employés et employeurs relatifs au recrutement des employés, à l'exécution du contrat de travail, à la gestion, y compris les obligations découlant de la loi ou de conventions collectives, ainsi que la planification et l'organisation du travail.

1.4. Sauf législations nationales contraires, les principes de la présente recommandation s'appliquent, dans les cas appropriés, aux activités des agences pour l'emploi, dans les secteurs public et privé, qui collectent et utilisent des données à caractère personnel afin de permettre l'établissement d'un contrat de travail entre les personnes qui figurent sur leurs listes et d'éventuels employeurs.

1.5. La présente recommandation ne s'applique pas, dans la mesure nécessaire à la protection de la sécurité de l'Etat, de la sûreté publique et de la répression des infractions pénales, aux informations confidentielles collectées ou détenues par l'employeur à des fins d'emploi sur des personnes recrutées pour un emploi ou exerçant un emploi en relation étroite avec ces domaines.

2. *Respect de la vie privée et de la dignité humaine des employés*

Le respect de la vie privée et de la dignité humaine de l'employé, en particulier la possibilité de relations sociales et individuelles sur le lieu de travail, devrait être préservé lors de la collecte et de l'utilisation de données à caractère personnel à des fins d'emploi.

3. *Information et consultation des employés*

3.1. Conformément aux législations et pratiques nationales et, le cas échéant, aux conventions collectives, les employeurs devraient informer ou consulter leurs employés ou les représentants de ceux-ci préalablement à l'introduction ou à la modification de systèmes automatisés pour la collecte et l'utilisation de données à caractère personnel concernant les employés.

Ce principe s'applique également à l'introduction ou à la modification de procédés techniques destinés à contrôler les mouvements ou la productivité des employés.

3.2. L'accord des employés ou de leurs représentants devrait être recherché avant l'introduction ou la modification de tels systèmes ou procédés lorsque la procédure de consultation mentionnée au paragraphe 3.1 révèle une possibilité d'atteinte au droit au respect de la vie privée et de la dignité humaine des employés, à moins que d'autres garanties appropriées ne soient prévues par la législation ou la pratique nationales.

4. *Collecte des données*

4.1. Les données à caractère personnel devraient en principe être recueillies auprès de l'employé concerné. Lorsqu'il convient de consulter des sources en dehors des rapports de travail, la personne concernée devrait en être informée.

4.2. Les données à caractère personnel collectées par les employeurs à des fins d'emploi devraient être pertinentes et non excessives, compte tenu du type d'emploi ainsi que des besoins évolutifs d'information de l'employeur.

4.3. Au cours d'une procédure de recrutement, les données collectées auprès des candidats devraient se limiter à celles qui sont nécessaires pour évaluer l'aptitude des candidats éventuels et leurs perspectives de carrière.

Au cours d'une telle procédure, les données à caractère personnel devraient être recueillies uniquement auprès de l'individu concerné. Sous réserve des dispositions du droit interne, d'autres sources ne peuvent être consultées que si la personne concernée y a consenti ou si elle a été informée au préalable de cette possibilité.

4.4. Le recours à des tests, à des analyses et à des procédures analogues destinés à évaluer le caractère ou la personnalité d'une personne ne devrait pas se faire sans son consentement, ou à moins que d'autres garanties appropriées ne soient prévues par le droit interne. La personne concernée devrait pouvoir, si elle le désire, connaître les résultats de ces tests.

5. *Enregistrement des données*

5.1. L'enregistrement de données à caractère personnel n'est possible que si les données ont été collectées conformément aux règles définies au paragraphe 4 et si l'enregistrement est réalisé à des fins d'emploi.

5.2. Les données enregistrées devraient être exactes, mises à jour si nécessaire, et reproduire fidèlement la situation de l'employé. Elles ne devraient pas être enregistrées ou codées d'une manière qui puisse porter atteinte aux droits de l'employé en permettant de le caractériser ou d'établir son profil sans qu'il en ait connaissance.

5.3. Lorsque des données appréciatives relatives à la productivité ou à la potentialité des employés sont enregistrées, elles devraient être fondées sur des évaluations équitables et loyales; elles ne doivent pas être insultantes dans la manière dont elles sont formulées.

6. *Utilisation interne des données*

6.1. Les données à caractère personnel collectées à des fins d'emploi ne devraient être utilisées par l'employeur qu'à de telles fins.

6.2. Lorsque des données doivent être utilisées à des fins d'emploi autres que celles pour lesquelles elles ont été initialement collectées, des mesures appropriées devraient être prises pour éviter que ces données ne soient mal interprétées dans un contexte différent et pour assurer qu'elles ne soient pas utilisées de manière incompatible avec le but initial. En cas de décision importante concernant l'employé, fondée sur des données ainsi utilisées, celui-ci devrait en être avisé.

6.3. Les dispositions du paragraphe 6.2 s'appliquent à la mise en relation de fichiers contenant des données à caractère personnel collectées et enregistrées à des fins d'emploi.

7. *Communication des données aux représentants des employés*

Conformément aux législations et pratiques nationales et aux conventions collectives, des données à caractère personnel peuvent être communiquées aux représentants des employés, dans la mesure où de telles données sont nécessaires pour permettre à ces derniers de représenter les intérêts des employés.

8. *Communication externe des données*

8.1. Les données à caractère personnel collectées à des fins d'emploi ne devraient être communiquées à des organismes publics pour les besoins de leurs fonctions officielles que dans les limites des obligations légales de l'employeur ou conformément à d'autres dispositions du droit interne.

8.2. La communication de données personnelles à des organismes publics à des fins autres que l'exercice de leurs fonctions officielles ou à des parties autres que des organismes publics; y compris les entreprises du même groupe, ne devrait s'effectuer que :

a. lorsque la communication est nécessaire à des fins d'emploi qui ne seraient pas incompatibles avec les finalités pour lesquelles les données ont été collectées à l'origine et si les employés ou leurs représentants en sont informés; ou

b. avec le consentement exprès et éclairé de l'employé; ou

c. si la communication est autorisée par le droit interne.

9. *Flux transfrontières de données*

La communication transfrontière de données à caractère personnel collectées et enregistrées à des fins d'emploi devrait être régie par les principes énoncés aux paragraphes 6 et 8.

10. *Catégories particulières de données*

10.1. Les données à caractère personnel révélant l'origine raciale, les opinions politiques, les convictions religieuses ou autres convictions, les données relatives à la vie sexuelle ou à des condamnations pénales, visées à l'article 6 de la Convention pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel, ne devraient être collectées et enregistrées que dans des cas particuliers, dans les limites prévues par le droit interne et conformément aux garanties appropriées y figurant. En l'absence de telles garanties, ces données ne devraient être collectées et enregistrées qu'avec le consentement exprès et éclairé des employés.

10.2. Un employé ou un candidat à un emploi ne peut être interrogé sur son état de santé et faire l'objet d'un examen médical qu'aux fins suivantes :

a. déterminer son aptitude à un emploi actuel ou futur;

b. couvrir les besoins de la médecine préventive; ou

c. octroyer des prestations sociales.

10.3. Les données de santé ne peuvent être collectées auprès d'autres sources que l'employé lui-même sans le consentement exprès et éclairé de ce dernier ou conformément aux dispositions du droit interne.

10.4. Les données de santé couvertes par le secret médical ne devraient être enregistrées que par le personnel soumis aux règles sur le secret médical. Ces informations ne devraient être communiquées à des membres du service du personnel que si cela est indispensable à la prise de décisions par ce service et conformément au droit interne.

10.5. Les données de santé couvertes par le secret médical devraient être enregistrées séparément des autres catégories de données détenues par l'employeur. Des mesures de sécurité devraient être prises pour éviter que des personnes étrangères au service médical n'aient accès à ces données.

10.6. Le droit d'accès de la personne concernée à ses données médicales ne devrait pas faire l'objet de restrictions, à moins que l'accès à de telles données ne puisse porter une grave atteinte à la personne concernée; dans ce cas, ces données pourraient lui être communiquées par l'intermédiaire du médecin de son choix.

11. *Publicité relative aux données à caractère personnel*

11.1. Des informations sur les données à caractère personnel détenues par l'employeur devraient être mises à la disposition du travailleur concerné, soit directement, soit par l'intermédiaire de ses représentants, ou être portées à sa connaissance par d'autres moyens appropriés.

Ces informations devraient spécifier les principales finalités de ces données, le type de données enregistrées, les catégories de personnes ou d'organes auxquels les données sont régulièrement communiquées, les finalités et la base juridique de cette communication.

11.2. Ces informations devraient également faire mention des droits de l'employé au regard de ses données, tels qu'ils sont prévus au paragraphe 12 de la présente recommandation, ainsi que des modalités d'exercice du droit d'accès.

12. *Droit d'accès et de rectification*

12.1. Tout employé devrait pouvoir avoir accès, sur demande, à toutes les données à caractère personnel le concernant détenues par son employeur, et obtenir, le cas échéant, la rectification ou l'effacement de telles données lorsque ces dernières sont détenues en contravention des principes posés dans la présente recommandation. Lorsqu'il s'agit de données appréciatives, chaque employé devrait avoir le droit, conformément au droit interne, de contester de telles appréciations.

12.2. Dans le cas d'une enquête interne effectuée par l'employeur, l'exercice des droits mentionnés au paragraphe 12.1 peut être différé jusqu'à la conclusion de cette enquête, si cet exercice risque de nuire au résultat de l'enquête.

12.3. Lorsqu'une décision découlant d'un traitement automatisé des données détenues par l'employeur est opposée à l'employé, ce dernier devrait avoir le droit de s'assurer que ces données ont été licitement traitées.

12.4. Sauf dispositions nationales contraires, l'employé devrait pouvoir désigner une personne de son choix pour l'assister lors de l'exercice du droit d'accès ou exercer ce droit en son nom.

12.5. Si un employé se voit refuser l'accès aux données le concernant ou la possibilité de rectifier ou d'effacer certaines de ces données, une voie de recours devrait être prévue par le droit interne.

13. *Sécurité des données*

13.1. Les employeurs ou les entreprises auprès desquelles les données peuvent être sous-traitées devraient mettre en œuvre des mesures techniques et organisationnelles appropriées pour garantir la sécurité et la confidentialité des données à caractère personnel enregistrées à des fins d'emploi, contre tout accès, utilisation, communication ou modification non autorisés.

13.2. Le service du personnel ainsi que toute autre personne intervenant dans le traitement des données devraient être tenus informés de ces mesures et de la nécessité de les respecter.

14. *Conservation des données*

14.1. Un employeur ne devrait pas conserver des données à caractère personnel pendant une période plus longue que ne le justifient les finalités définies au paragraphe 1.3 ou que ne le nécessite l'intérêt d'un employé actuel ou d'un ancien employé.

14.2. Les données à caractère personnel fournies à la suite d'un acte de candidature devraient en principe être effacées dès qu'il devient clair qu'une offre d'emploi n'interviendra pas.

14.3. Lorsque de telles données sont conservées en vue d'une demande d'emploi ultérieure, elles devraient être effacées à la demande du candidat concerné.

Lorsque, pour soutenir d'éventuelles actions en justice, il est nécessaire de conserver les données fournies à l'occasion d'une candidature, ces données ne devraient être conservées que pendant une période raisonnable.