

AVIS¹ DU GROUPE DE TRAVAIL "ARTICLE 29" SUR LE TRAITEMENT DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL DANS LE CONTEXTE PROFESSIONNEL

NOTE DE SYNTHÈSE

Le traitement des données à caractère personnel dans le contexte professionnel est sujet à débat tant au niveau communautaire que national. Les gouvernements et les autorités de contrôle des États membres ont établi ou sont en passe d'établir une législation, des codes, des recommandations concernant plusieurs aspects relatifs à la protection des données dans le contexte professionnel. Dans le cadre de l'agenda pour la politique sociale, la Commission européenne a lancé une procédure de consultation des partenaires sociaux sur la protection des données dans le contexte professionnel.

Pour contribuer à l'application uniforme des mesures nationales adoptées au titre de la directive 95/46/CE² sur la protection des données, le groupe de travail a mis sur pied un sous-groupe pour examiner cette question³ et a adopté un **document complet** qui peut être consulté sur Internet à l'adresse suivante⁴:

http://europa.eu.int/comm/internal_market/en/dataprot/wpdocs/index.htm

Employeurs et travailleurs doivent savoir que bon nombre d'activités courantes qui se déroulent dans le contexte professionnel engendrent le traitement de données à caractère personnel relatives aux travailleurs, parfois d'une sensibilité extrême⁵. Toute collecte, utilisation ou stockage d'informations relatives aux travailleurs relayée par voie électronique tombera certainement dans le champ d'application de la législation sur la protection des données. Il en va de même pour la surveillance de l'accès à

¹ Le groupe de travail "article 29" est un organe consultatif composé de représentants des autorités de contrôle des États membres, qui agissent de manière indépendante et ont entre autre pour tâche d'examiner toute question couvrant l'application des mesures nationales adoptées notamment par la directive relative à la protection des données pour contribuer à l'application uniforme de ces mesures;

² La directive 95/46/CE du Parlement européen et du Conseil du 24 octobre 1995 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données. JO L 281, 23.11.95, p. 31

³ Les autorités de contrôle suivantes ont contribué au travail de ce sous-groupe: AT, B, DE, EL, ES, FR, IR, IT, NL, UK.

⁴ Le document inclut un inventaire des législations sur la protection des données les plus pertinentes dans les États membres qui ont une certaine incidence sur le contexte professionnel.

⁵ Exemples de dossiers professionnels impliquant généralement le traitement de données à caractère personnel couvert par la directive 95/46/CE. Formulaire de candidature et références, données salariales et fiscales-informations relatives aux avantages fiscaux et sociaux, dossiers maladie, dossiers congés annuels, dossiers congés sans solde/congés exceptionnels, dossiers d'évaluation/appréciation annuelle, documents relatifs à une promotion, un transfert, formation ou affaires disciplinaires, documents relatifs aux accidents de travail, etc.

Internet ou au courrier électronique du travailleur. **Le contrôle de la messagerie électronique implique nécessairement le traitement de données à caractère personnel.** Le traitement de données sonores et visuelles dans le contexte professionnel entre dans le champ d'application de la directive et la vidéo-surveillance des travailleurs est couverte par les dispositions de la directive et les lois nationales qui la transposent.

Lors du traitement des données à caractère personnel du travailleur, les employeurs devraient toujours garder à l'esprit les **PRINCIPES DE BASE EN MATIÈRE DE PROTECTION DES DONNÉES TELS QUE:**

- **FINALITÉ:** Les données doivent être collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes et ne pas être traitées ultérieurement de manière incompatible avec ces finalités..
- **TRANSPARENCE:** Les travailleurs doivent à tout le moins savoir quelles données les employeurs collectent à leur égard (directement ou à partir d'autres sources). Ils doivent également connaître les objectifs des opérations de traitement envisagées ou menées actuellement ou à l'avenir. La transparence est également assurée en permettant à la personne concernée d'accéder aux données la concernant et en obligeant le contrôleur de données de le notifier aux autorités de contrôle comme le prévoit la loi nationale.
- **LÉGITIMITÉ:** Le traitement des données à caractère personnel doit être légitime. L'article 7 de la directive énumère les critères qui rendent le traitement légitime.
- **PROPORTIONNALITÉ:** Les données à caractère personnel doivent être adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées et pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement. Supposant que les travailleurs ont été informés de l'opération de traitement et présumant que ce traitement est légitime et proportionné, le traitement doit toujours être juste avec le travailleur.
- **EXACTITUDE ET CONSERVATION DES DONNÉES:** Les dossiers professionnels des employeurs doivent être exacts et au besoin mis à jour. L'employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables pour que les données inexacts ou incomplètes, au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées ou pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement, soient effacées ou rectifiées.
- **SÉCURITÉ:** L'employeur doit mettre en oeuvre des mesures techniques et organisationnelles appropriées sur le lieu de travail pour garantir la sécurité des données à caractère personnel relatives à ses travailleurs. Une protection particulière doit être accordée quant à un accès ou une diffusion non autorisée.
- **SENSIBILISATION DU PERSONNEL:** Le personnel chargé du traitement des données à caractère personnel d'autres travailleurs, ou y ayant des responsabilités, doit être informé de la protection des données et recevoir une formation appropriée. Sans une formation appropriée du personnel chargé du traitement des données à caractère personnel, le respect de la vie des travailleurs sur leur lieu de travail ne pourra jamais être correctement assuré.

CONSENTEMENT. Le groupe de travail "article 29" est d'avis que si un employeur doit traiter des données à caractère personnel comme conséquence inévitable et nécessaire de la relation professionnelle, il fait fausse route s'il essaie de légitimer ce traitement

par le consentement. L'on peut recourir au consentement s'il s'applique strictement au cas où le travailleur est complètement libre de le donner et à la possibilité d'y renoncer par la suite sans préjudice.

LES TRAVAILLEURS, OBJETS DE LA COLLECTE DE DONNÉES, jouissent des droits accordés par la directive relative à la protection des données. Le plus important de ces droits est le droit d'accès, prévu à l'article 12 de la directive⁶.

INTERACTION ENTRE LE DROIT DU TRAVAIL ET LA LOI RELATIVE À LA PROTECTION DES DONNÉES. Le groupe de travail aimerait souligner que la loi sur la protection des données n'agit pas indépendamment du droit et pratiques du travail et le droit et pratiques du travail n'agissent pas indépendamment de la loi sur la protection des données. Cette interaction est nécessaire et précieuse. Elle devrait contribuer à l'élaboration de solutions qui protègent adéquatement les intérêts des travailleurs.

SURVEILLANCE ET CONTROLE Les exigences de protection des données s'appliquent au contrôle et à la surveillance des travailleurs en termes d'utilisation de courrier électronique, d'accès à Internet, de caméras vidéo ou de données de localisation. **Tout contrôle doit être une réponse proportionnée** de l'employeur aux risques qu'il encourt de porter atteinte à la vie privée légitime et autres intérêts des travailleurs. **Toute donnée à caractère personnel**, détenue ou utilisée au cours du contrôle doit être **adéquate, pertinente et non excessive au regard des finalités pour lesquelles elle justifie le contrôle**. Le contrôle doit être le moins intrusif possible.

TRANSFERT DES DONNÉES RELATIVES AUX TRAVAILLEURS VERS DES PAYS TIERS.

L'article 25 de la directive établit que les **données à caractère personnel ne peuvent être transférées vers des pays tiers** non communautaires **que** si le pays tiers en question garantit **un niveau de protection adéquat**. Il convient de rappeler que quelle que soit la base du transfert reprise aux articles 25 et 26 le traitement impliqué dans le transfert doit toujours satisfaire aux articles 6 à 8 et à toutes les autres dispositions de la directive.

⁶ Toute personne faisant l'objet d'une collecte de données a le droit d'obtenir du contrôleur (dans ce cas l'employeur):

- a) sans contrainte, à des intervalles raisonnables et sans délais ou frais excessifs:
- la confirmation que des données la concernant sont ou ne sont pas traitées, ainsi que des informations portant au moins sur les finalités du traitement, les catégories de données sur lesquelles il porte et les destinataires ou les catégories de destinataires auxquels les données sont communiquées,
- la communication, sous une forme intelligible, des données faisant l'objet des traitements, ainsi que de toute information disponible sur l'origine des données,
- la connaissance de la logique qui sous-tend tout traitement automatisé des données la concernant, au moins dans le cas des décisions automatisées

b) selon le cas, la rectification, l'effacement ou le verrouillage des données dont le traitement n'est pas conforme à la présente directive, notamment en raison du caractère incomplet ou inexact des données;

c) la notification aux tiers auxquels les données ont été communiquées de toute rectification, tout effacement ou tout verrouillage effectué conformément à l'obligation précédente si cela ne s'avère pas impossible ou ne suppose pas un effort disproportionné.

Le groupe de travail est d'avis qu'**il est préférable** que le pays destinataire offre une protection adéquate, **plutôt que** de s'appuyer sur l'une **des dérogations prévues à l'article 26**, par exemple le consentement du travailleur. Dans ce dernier cas, le consentement doit être donné librement. Les employeurs seraient mal avisés de recourir **uniquement** au consentement que dans les cas où le retrait ultérieur du consentement ne poserait pas problème.

ORIENTATIONS SUPPLÉMENTAIRES. Le groupe de travail examine des orientations supplémentaires pour les cas où l'application des principes généraux de la protection des données soulève des problèmes particuliers pertinents dans le contexte professionnel, tels que la surveillance et le contrôle sur le lieu de travail, les données d'évaluation des employés, etc.