

**FR**

## **Deuxième phase de consultation des partenaires sociaux sur la protection des données à caractère personnel des travailleurs**

### **1. INTRODUCTION**

Le 27 août 2001, la Commission a lancé une première phase de consultation des partenaires sociaux sur la protection des données à caractère personnel des travailleurs. Conformément à l'article 138, paragraphe 2, du traité CE, les partenaires sociaux ont été invités à donner leur avis sur l'orientation possible d'une action communautaire dans ce domaine.

Il existe actuellement, au niveau communautaire, deux directives relatives à la protection des données<sup>1</sup>. La directive 95/46/CE concerne la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et la directive 97/66/CE<sup>2</sup> a trait au traitement des données à caractère personnel et à la protection de la vie privée dans le secteur des télécommunications. Ces directives ne comprennent aucune disposition sectorielle sur le traitement des données dans le contexte professionnel, à une exception près. Compte tenu de ce fait, il a été demandé aux partenaires sociaux s'ils estimaient que ces directives, telles qu'elles sont mises en oeuvre dans les États membres, couvrent de manière adéquate la protection des données à caractère personnel des travailleurs. Ils ont notamment été invités à évaluer la pertinence d'une initiative communautaire dans ce domaine, qui accorderait une attention particulière aux aspects suivants:

- le consentement (la question a été soulevée de savoir si le consentement, défini par les directives susvisées comme l'un des moyens de légitimer le traitement de données, était un motif approprié dans le contexte professionnel);
- l'accès aux données médicales et le traitement de ces données dans le contexte professionnel;
- les tests de consommation de drogues et les tests génétiques dans le contexte professionnel;
- le contrôle et la surveillance sur le lieu de travail.

L'avis des partenaires sociaux a enfin été sollicité concernant la forme que devrait prendre une action communautaire (directive, communication, recommandation, code de bonnes pratiques, lignes directrices, etc.) et les principales caractéristiques d'une telle mesure.

---

<sup>1</sup>Directive 95/46/CE du 24.10.1995, JO L 281 du 23.11.1995, p. 31; Directive 97/66/CE du 15.12.1997, JO L 24 du 30.01.1998 p. 1; voir également le règlement (CE) N° 45/2001 du 18 décembre 2000 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les institutions et organes communautaires et à la libre circulation de ces données, JO L 8 du 12.01.2001, p. 1.

<sup>2</sup>Cette directive sera abrogée et remplacée le 31.10.2002 par la directive 2002/58 récemment adoptée.

## 2. RÉPONSES DES PARTENAIRES SOCIAUX À LA PREMIÈRE PHASE DE CONSULTATION

Les partenaires sociaux reconnaissent généralement que le traitement des données à caractère personnel dans le contexte professionnel est un sujet important, compte tenu notamment de l'évolution socio-économique et technologique de ces dernières années. En effet, cette opération influence de façon évidente la qualité du travail et le bon fonctionnement des entreprises. Des divergences de points de vue manifestes sont toutefois à relever en ce qui concerne la nécessité d'actions supplémentaires, l'orientation de telles actions, leur contenu et le niveau auquel ces questions doivent être abordées.

Certains partenaires sociaux ont souligné que les questions abordées semblaient particulièrement complexes et qu'elles nécessitaient des études et des recherches plus approfondies. Ils ont ajouté que plusieurs facteurs sont à prendre en considération, tels que la réglementation en matière de protection des données, le droit du travail et les conventions collectives.

À la demande spécifique des partenaires sociaux, la Commission a commandé et présenté deux études relatives à la situation actuelle en matière de protection des données à caractère personnel des travailleurs dans les États membres de l'Union européenne, qui examinent notamment le traitement des données sensibles des travailleurs et la surveillance et le contrôle des travailleurs.

Pour ce qui est des questions importantes soulevées dans le document de la Commission sur la première phase de consultation, les réponses fournies par les organisations d'employeurs divergent clairement de celles des organisations de travailleurs.

Les organisations d'employeurs (UNICE, UEAPME, BDI) ne voient pas l'utilité d'une législation communautaire, c'est-à-dire d'une directive, à ce sujet. La législation communautaire existante, notamment la directive 95/46/CE, est considérée comme adéquate et suffisante pour assurer un haut niveau de protection des données à caractère personnel des travailleurs. En outre, une action communautaire est jugée prématurée. Celle-ci devrait être précédée d'un rapport concernant la transposition de la directive 95/46/CE et d'une analyse complète de la situation dans les États membres, fondée sur les dernières données disponibles. L'UNICE et l'UEAPME contestent également la valeur ajoutée communautaire (promotion de la libre circulation des données et des travailleurs au sein de l'UE et garantie de conditions équitables) du point de vue de la subsidiarité/proportionnalité.

De plus, toutes les organisations d'employeurs mettent en avant les mérites de la flexibilité et de la diversité nationale, ainsi que la nécessité d'éviter la surréglementation et les contraintes supplémentaires pour les employeurs.

Cependant, il convient de noter que l'UNICE et l'UEAPME soulignent le besoin de transparence. Notamment, l'UNICE met l'accent sur le besoin d'information et de transparence en ce qui concerne les réglementations nationales, et se dit favorable à une meilleure sensibilisation et au renforcement des échanges d'informations et de meilleures pratiques.

L'UNICE prône aussi l'utilisation d'instruments non contraignants au niveau national par le biais des partenaires sociaux, mieux placés pour résoudre d'éventuels problèmes. L'UEAPME précise que des mesures non contraignantes, telles qu'un code de bonne conduite similaire à celui établi par l'OIT, pourraient se révéler utiles au niveau européen.

Par contre, toutes les organisations de travailleurs (la CES, la CEC et EUROCADRES) sont favorables à une directive communautaire en la matière.

Elles soulignent que les directives européennes existantes relatives à la protection des données à caractère personnel, bien qu'utiles, ne suffisent pas compte tenu de la spécificité du contexte professionnel. En outre, les législations nationales actuelles mettant en oeuvre les directives en question ne sont pas totalement satisfaisantes et ne couvrent pas tous les aspects. Compte tenu du nombre croissant de salariés travaillant dans des sociétés établies dans d'autres États membres, des obstacles qui entravent actuellement la libre circulation des travailleurs et du droit fondamental à la non-discrimination, une initiative communautaire est souhaitable.

Celle-ci devrait prendre la forme d'une directive autorisant une certaine flexibilité selon les caractéristiques nationales.

Pour ce qui est des questions spécifiques abordées dans le document de consultation de la Commission, d'autres divergences marquées apparaissent entre les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs, notamment en ce qui concerne l'adéquation des législations européenne et nationales actuelles, le contenu des éventuelles actions ultérieures et le niveau auquel ces questions doivent être traitées (voir résumé ci-joint).

### **3. POSITION DE LA COMMISSION**

#### *CONTEXTE*

La protection des données à caractère personnel des travailleurs est sujette à des débats de plus en plus nombreux. Les divers aspects de la question sont actuellement au centre de discussions, de négociations, de réglementations et de recherches actives aux niveaux international, européen et national. Cet intérêt est notamment dû à la nature spécifique de la relation de travail, ainsi qu'aux récents changements survenus sur les plans socio-économique, organisationnel et technologique.

En réalité, bon nombre d'activités courantes qui se déroulent dans le contexte professionnel engendrent le traitement de données à caractère personnel relatives aux travailleurs, non seulement dans l'intérêt de l'employeur, mais aussi dans celui du travailleur lui-même. La collecte de données à caractère personnel a lieu avant même que ne commence la relation de travail, et ce dès le recrutement; elle se poursuit tout au long de l'emploi et peut même s'étendre après la fin de celui-ci. Cette collecte est légitimée par plusieurs motifs spécifiques, par exemple le respect des lois, la protection de la santé, de la sûreté et de la sécurité, l'aide à la sélection, à la formation et à la promotion, l'évaluation des performances, le contrôle de la qualité et du service à la clientèle, la vérification du droit à certaines prestations, etc.

En raison de l'évolution actuelle de la gestion des ressources humaines en vue d'améliorer le capital humain des sociétés, de l'organisation du travail et de l'utilisation des technologies de l'information et de la communication sur le lieu de travail, la collecte de données à caractère personnel relatives aux travailleurs s'est intensifiée et étendue. L'informatisation du traitement des données à caractère personnel, la généralisation de l'utilisation d'Internet et du courrier électronique sur le lieu de travail et d'autres progrès technologiques ont multiplié les possibilités et les risques de violation des droits fondamentaux des travailleurs, en particulier du droit au respect de la vie privée. La mise sur le marché de dispositifs technologiques moins coûteux et plus efficaces a facilité et risque de faciliter encore davantage à l'avenir ce type d'intrusions. Citons comme exemple l'évolution des puces destinées aux tests génétiques. L'effacement progressif de la frontière entre vie privée et vie professionnelle, ainsi que le développement du télétravail ont donné lieu à de nouvelles inquiétudes.

Dans ce contexte, il importe d'atteindre un équilibre entre les droits fondamentaux des travailleurs, en particulier le droit au respect de la vie privée, et les intérêts légitimes des employeurs. Bien que chaque cas soit examiné séparément, il convient de déterminer s'il serait souhaitable de disposer d'un cadre d'orientation et de réglementation spécifique relatif au traitement des données à caractère personnel dans le domaine de l'emploi.

## *ANALYSE*

Les études susmentionnées effectuées pour le compte de la Commission ainsi qu'une série de réunions avec des experts et d'autres parties concernées ont permis d'analyser les réglementations existantes en matière de traitement des données à caractère personnel des travailleurs aux niveaux communautaire, national et international, dans le but de déterminer si ces dispositions garantissent une protection adéquate des libertés et des droits fondamentaux des travailleurs, notamment du droit au respect de la vie privée, ou s'il convient de les préciser et de les compléter en fonction du contexte particulier dans lequel ce traitement a lieu, c'est-à-dire le contexte professionnel.

### *Initiatives communautaires*

Comme précisé dans le document de la Commission relatif à la première phase de consultation, les directives 95/46/CE et 97/66/CE, ainsi que les lois nationales de protection des données les mettant en oeuvre, s'appliquent pleinement aux données à caractère personnel des travailleurs. Néanmoins, cette législation est de nature générale et ne prévoit en principe aucune disposition spécifique relative au secteur de l'emploi.

La directive 95/46/CE reconnaît, notamment dans son considérant 68, que ses principes peuvent être complétés ou précisés, en particulier pour certains secteurs, par des règles spécifiques conformes à ces principes. La directive 97/66/CE crée déjà un précédent à cet égard. De plus, il convient de noter que le règlement (CE) n° 45/2001<sup>3</sup>, qui s'applique aux institutions et organismes européens et qui transpose les principes susvisés, complète et précise les dispositions de la directive générale 95/46/CE et celles de la directive spécifique 97/66/CE<sup>4</sup>. Il faut également mentionner plusieurs directives communautaires dans le domaine de la santé et de la sécurité des travailleurs au travail, qui prévoient, dans certaines situations, des dispositions spécifiques en matière de surveillance de la santé des travailleurs concernés, y compris en ce qui concerne l'établissement, la mise à jour et le stockage des dossiers de santé<sup>5</sup>.

En ce qui concerne les directives 95/46/CE et 97/66/CE, il importe de souligner les travaux effectués par le groupe de travail sur la protection des données. Ce groupe de travail, établi en vertu de l'article 29 de la directive 95/46/CE, est composé de représentants des autorités nationales chargées de surveiller la protection des données. En vue de contribuer à l'application uniforme des mesures nationales mettant en oeuvre les directives

---

<sup>3</sup>Voir ci-dessus, note de bas de page 1.

<sup>4</sup>Voir, entre autres, l'article 27 relatif à la vérification préalable, notamment, des données de santé ainsi que des données concernant les infractions pénales, les condamnations, etc.

<sup>5</sup>Voir, par exemple, la directive 89/391/CE concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, JO L 183 du 29.06.1989, p. 1, et la directive 98/24/CE concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail, JO L131 du 05.05.1998, p. 11.

susmentionnées, ce groupe a adopté un avis<sup>6</sup> relatif au traitement des données à caractère personnel dans le contexte professionnel.

Le groupe de travail a également examiné la question du consentement invoqué pour légitimer le traitement des données à caractère personnel des travailleurs dans le contexte professionnel. Compte tenu de la spécificité de ce secteur, il a estimé que le recours au consentement dans la relation de travail doit être limité. Il a souligné qu'il serait ambigu pour un employeur d'invoquer le consentement pour légitimer un traitement de données à caractère personnel qui est la conséquence nécessaire et inévitable de la relation professionnelle. Il ne devrait être fait appel au consentement que lorsque le travailleur est complètement libre de le donner et a la possibilité d'y renoncer sans préjudice.

Dans le cadre de ses efforts visant à mieux assister les personnes concernées, le groupe de travail a adopté un document de travail sur la surveillance des communications électroniques sur le lieu de travail<sup>7</sup>. Ce document, qui couvre exclusivement la surveillance d'Internet et du courrier électronique, reconnaît l'existence de certaines divergences entre les législations nationales des États membres, essentiellement dans les domaines liés à la protection des données couvrant, d'une part, les dérogations autorisées au droit fondamental au secret de la correspondance et, d'autre part, le cadre et les effets de la représentation collective et de la codécision.

#### *Évolutions récentes dans les États membres*

Certains États membres ont reconnu la nécessité d'établir des règles plus détaillées et ont inclus dans leur législation relative à la protection des données mettant en oeuvre la directive 95/46/CE certaines dispositions précisant les droits de la personne concernée et les obligations du responsable du traitement dans le contexte professionnel. Ces dispositions traitent néanmoins de questions particulières et leur portée est limitée.

La loi finlandaise de mai 2001 sur la protection de la vie privée dans la vie professionnelle constitue le premier acte législatif national dans l'UE traitant de manière spécifique et relativement exhaustive de la protection des données sur le lieu de travail. Les autorités finlandaises compétentes cherchent actuellement à compléter cette loi en vue de mieux couvrir certains domaines.

En Suède, à la suite d'une récente étude, le Comité pour la protection de l'intégrité personnelle sur le lieu de travail a proposé aux autorités suédoises ayant commandé l'étude en question d'adopter une législation spécifique relative à la protection des données à caractère personnel des travailleurs.

En outre, dans plusieurs États membres, un certain nombre d'avis, de recommandations ou de codes de bonne conduite adoptés par les autorités de contrôle de la protection des données couvrent, de manière plus ou moins exhaustive, divers aspects de la protection des données à

---

<sup>6</sup>Avis 8/2001, WP 48 du 13.09.2001. Cet avis fournit également un intéressant aperçu détaillé de la plupart des instruments nationaux et internationaux pertinents (ce document peut être consulté sur Internet à l'adresse: [http://europa.eu.int/comm/internal\\_market/fr/dataprot/wpdocs/index.htm](http://europa.eu.int/comm/internal_market/fr/dataprot/wpdocs/index.htm)).

<sup>7</sup>Document de travail du 29.05.2002, WP 55 (peut être consulté sur Internet à l'adresse mentionnée dans la note de bas de page 6 ci-dessus).

caractère personnel des travailleurs<sup>8</sup>. Dans d'autres États membres, des travaux allant dans ce sens sont envisagés ou en cours<sup>9</sup>.

### *Initiatives internationales*

À la suite de la Convention n° 108, le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe a adopté la recommandation n° R(89)2 visant de manière spécifique la protection des données à caractère personnel utilisées à des fins d'emploi. L'OIT a également adopté en 1996 un code de bonne conduite qui couvre de manière exhaustive la protection des données à caractère personnel des travailleurs<sup>10</sup>.

Après l'adoption de la Convention sur les droits de l'homme et la biomédecine<sup>11</sup>, le Conseil de l'Europe prépare actuellement un projet de protocole sur la génétique humaine comprenant une partie consacrée à l'utilisation des tests génétiques dans le contexte professionnel.

### *Interaction avec d'autres législations et conventions collectives*

Outre la législation sur la protection des données, le traitement des données à caractère personnel des travailleurs est aussi réglementé dans les États membres, selon la nature des données concernées, par les législations relatives à d'autres domaines, telles que le droit constitutionnel, le droit du travail, la législation en matière de télécommunications, etc. Il existe une interaction entre ces règles, qui varie d'un État membre à l'autre.

Les règles et les principes du droit constitutionnel et du droit du travail, tels qu'ils sont interprétés et appliqués dans la jurisprudence, jouent un rôle important dans l'assurance de la protection des données à caractère personnel des travailleurs. Cependant, tout principe présente nécessairement un caractère général, tandis que la jurisprudence est, par définition, plus spécifique et ne couvre donc pas de façon exhaustive tous les aspects en question.

L'interaction entre les législations n'est pas toujours bien coordonnée et l'absence de règles claires, cohérentes et complètes porte atteinte à la sécurité juridique et peut parfois prêter à controverse. Citons comme exemple l'interaction entre les règles de protection des données, les règles relatives au secret de la correspondance et les principes généraux en matière d'emploi en ce qui concerne le contrôle exercé par l'employeur sur l'utilisation d'Internet et du courrier électronique par le travailleur.

Le traitement des données à caractère personnel des travailleurs est également réglementé par des conventions collectives, selon les traditions et les pratiques nationales de chaque État. L'importance de ces conventions varie selon les États membres. La conclusion d'accords plus vastes et plus complets entre les employeurs et les travailleurs dans le domaine en question peut encore être envisagée.

### *Nécessité d'une action communautaire*

Le point de la situation dans l'UE présenté ci-dessus montre une tendance manifeste des États membres à vouloir clarifier les principes généraux de protection des données afin de les

---

<sup>8</sup>Par exemple en Belgique, en France, en Grèce, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni.

<sup>9</sup>Par exemple en Allemagne, en Irlande et au Portugal.

<sup>10</sup>Le cadre européen relatif à la protection des données à caractère personnel des travailleurs décrit ci-après (partie 4) est en grande partie fondé sur ces documents existants.

<sup>11</sup>Adoptée par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe en novembre 1996 et signée à Oviedo en avril 1997.

appliquer au contexte particulier de l'emploi. Une approche similaire a été adoptée par d'autres organisations internationales actives dans ce domaine. Un large consensus semble exister concernant la nécessité de dépasser les principes généraux régissant la protection des données pour établir un cadre réglementaire spécifique relatif au secteur de l'emploi.

En réalité, certains États membres disposent de principes généraux de protection des données à caractère personnel susceptibles de donner lieu à différentes interprétations dans le contexte professionnel<sup>12</sup>. Cette situation peut mener dans certains cas à des résultats imprévus, à un manque de clarté et à des divergences entre la lettre de la loi et la pratique<sup>13</sup>. Dans certains États membres, la question de la protection des données des travailleurs est couverte par des dispositions spécifiques, mais non exhaustives<sup>14</sup>.

La situation actuelle ne permet pas aux employeurs et aux travailleurs de connaître précisément leurs droits et leurs obligations spécifiques, ce qui porte préjudice non seulement aux entreprises, mais aussi au respect des libertés et des droits fondamentaux des personnes concernées.

Plusieurs facteurs plaident en faveur de l'établissement d'un cadre particulier composé de règles spécifiques relatives au secteur de l'emploi: le souci d'assurer la clarté et la sécurité juridique, la nécessité de veiller à une application plus cohérente et homogène des règles régissant la protection des libertés et droits fondamentaux des individus à l'égard du traitement des données à caractère personnel, la spécificité du contexte professionnel, qui détermine la portée et l'étendue de la protection adéquate, et les récents progrès technologiques et leur application sur le lieu de travail.

Dans ce contexte, la Commission considère qu'il est souhaitable d'établir ce cadre réglementaire spécifique relatif au secteur de l'emploi au niveau communautaire, et ce pour les raisons suivantes:

- l'amélioration des conditions de travail constitue l'un des objectifs de la Communauté qui, en vertu de l'article 137 du traité CE, peut prendre des mesures d'ordre législatif afin de soutenir et de compléter l'action des États membres en vue d'atteindre cet objectif. Parmi ces mesures<sup>15</sup> peuvent être mentionnés: les normes spécifiques envisagées pour les tests de consommation de drogues et les tests génétiques, notamment en ce qui concerne le caractère légitime et la qualité de ces données; le rôle limité ou l'exclusion du consentement en tant que moyen de légitimer le traitement de données; la vérification préalable obligatoire par les autorités nationales de protection des données dans certains cas déterminés; la participation des représentants des travailleurs; le renforcement de la protection du courrier électronique à caractère privé, que le matériel de travail soit ou non la propriété de l'employeur en ayant

---

<sup>12</sup>Ceci est particulièrement vrai compte tenu de la nature spécifique de la relation de travail, qui se caractérise par l'élément de subordination, cf., par exemple, la question de la surveillance des travailleurs.

<sup>13</sup>Par exemple, le traitement de données relatives à des condamnations pénales par des employeurs privés est interdit dans la mesure où il n'est couvert par aucune base juridique spécifique en Belgique et en Suède, dont la législation nationale générale en matière de protection des données n'autorise ce type de traitement que s'il est effectué par des organismes publics.

<sup>14</sup>La réglementation est fragmentée: par exemple, certains États membres disposent de règles relatives au recrutement, d'autres, de dispositions concernant les données de santé. Même dans ce dernier cas, des précisions sont souvent nécessaires, en particulier en ce qui concerne les données relatives aux tests de consommation de drogues et aux tests génétiques. Voir l'avis 8/2001 mentionné dans la note n° 6 ci-dessus, qui présente un aperçu des législations nationales.

<sup>15</sup>Voir à cet égard les deux études susvisées (partie 2 du présent document) sur la situation actuelle en matière de protection des données à caractère personnel des travailleurs dans les États membres de l'Union européenne.

interdit l'utilisation à des fins privées, etc. Il convient de souligner également que la clarté est un élément essentiel à l'amélioration de la réglementation, permettant de mieux sensibiliser les individus à leurs droits et à leurs obligations et d'assurer efficacement l'application des règles;

- compte tenu des défis communs auxquels nous sommes confrontés en termes de protection efficace des données à caractère personnel des travailleurs dans la Communauté depuis les changements survenus récemment dans ce domaine, et vu le contexte commun dans lequel ces défis devraient être examinés, notamment celui du droit fondamental au respect de la vie privée dans ses divers aspects, un cadre réglementaire commun au niveau européen permettrait de fournir une réponse cohérente et exhaustive sur la base de l'expérience acquise par les différents États membres et du cadre communautaire en matière de protection des données. Dans un même temps, ce cadre pourrait ainsi être étoffé par des mesures adéquates au niveau national ou à l'échelon des entreprises, dans le respect des diverses traditions et pratiques nationales. Nous devons relever d'urgence ces défis si nous ne voulons pas être dépassés par l'évolution technologique et socio-économique, et ce dans l'intérêt des employeurs et des travailleurs<sup>16</sup>;

- compte tenu de l'intégration croissante de l'économie européenne et de la mondialisation de l'économie en général, et en raison de la multiplication des fusions, des rachats et des acquisitions à l'échelon transnational, de plus en plus de salariés travaillent pour des sociétés ou organisations possédant des établissements ou des filiales dans plus d'un pays. Par conséquent, pour assurer à la fois l'efficacité et l'égalité des conditions, davantage de cohérence dans la protection des données à caractère personnel des travailleurs est jugée nécessaire dans l'ensemble de l'UE;

- l'application des réglementations nationales concernant le traitement des données à caractère personnel varie d'un État membre à l'autre, dans les limites générales établies par la directive 95/46/CE. Un cadre européen composé de règles et de principes communs relatif à la protection des données à caractère personnel des travailleurs est favorable à la libre circulation des informations au sein de l'UE et peut faciliter la libre circulation des travailleurs au sein du marché intérieur en assurant de manière plus détaillée et spécifique un haut niveau de protection des libertés et droits fondamentaux des travailleurs au sein de l'UE;

- vu la nature générale de la directive 95/46/CE, il convient d'assurer ou d'encourager une application plus détaillée de ses principes dans le cadre de la relation de travail, en respectant comme il se doit les libertés et les droits fondamentaux des travailleurs. La Charte des droits fondamentaux de l'UE prévoit la protection de la vie privée des travailleurs dans plusieurs de ses dispositions<sup>17</sup>;

- enfin, ce cadre est également important en vue de l'élargissement, car il servirait de référence pour les pays candidats.

Compte tenu de ces considérations et après examen détaillé des réponses des partenaires sociaux au document relatif à la première phase de consultation, la Commission a conclu qu'un cadre européen composé de règles et de principes communs est requis pour garantir la protection des données à caractère personnel des travailleurs, tout en maintenant un équilibre

---

<sup>16</sup>Voir, par exemple, les travaux en cours en dehors de l'UE en matière de données génétiques (États-Unis, Autriche, Suisse, Conseil de l'Europe).

<sup>17</sup>Voir notamment les articles 1, 7, 8, 21, paragraphe 1 et 31, paragraphe 1.

adéquat entre les intérêts légitimes des employeurs et le droit des travailleurs au respect de la vie privée.

#### **4. CONTENU ÉVENTUEL D'UN CADRE EUROPÉEN RELATIF À LA PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL DES TRAVAILLEURS**

##### *A) Champ d'application et contexte juridique*

Comme mentionné lors de la première phase de consultation, la directive 95/46/CE s'applique pleinement aux données à caractère personnel des travailleurs. Le but principal d'un cadre européen ne sera donc pas d'instaurer la libre circulation des données à caractère personnel au sein de la Communauté, mais plutôt d'appliquer, de préciser et de compléter les principes établis par cette directive dans le contexte professionnel. Si nécessaire, des dispositions particulières peuvent être ajoutées afin d'assurer une protection supplémentaire des données et de la vie privée des travailleurs dans certains domaines, compte tenu de la spécificité du contexte professionnel.

Un certain nombre d'autres instruments juridiques couvrent de la même manière certains aspects du traitement des données à caractère personnel dans le contexte professionnel, comme la directive 97/66/CE. En outre, certaines conventions internationales, telles que la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, doivent être prises en compte lorsque sont envisagées des mesures visant à améliorer les conditions de travail dans la Communauté. Ces instruments juridiques représentent le contexte de la présente consultation, mais n'en sont pas l'objet. Les propositions contenues dans le présent document de consultation ont été établies de manière à respecter et à compléter le cadre juridique existant en matière de protection des données à caractère personnel. Si les principes fondamentaux de ce cadre sont brièvement mentionnés au début de chaque point de discussion, ce n'est pas dans le but d'étendre la consultation à leur contenu. Au contraire, ces informations visent à permettre à la consultation de se concentrer sur la spécificité des propositions formulées en vue d'améliorer les conditions de travail.

Le champ d'application du cadre européen devrait donc, tout comme celui de la directive 95/46/CE, couvrir le traitement d'informations de tout type, quelle que soit la nature du support utilisé, y compris le son et l'image. En outre, il est important qu'il couvre non seulement les données à caractère personnel dans le cadre d'une relation de travail en cours, mais aussi les données collectées durant la procédure de recrutement ou conservées, si nécessaire, après la fin de la relation de travail. Il devrait aussi couvrir, le cas échéant, le traitement réalisé non seulement par les employeurs, mais aussi par des représentants des travailleurs et des agences pour l'emploi.

Les principes fondamentaux peuvent être résumés comme suit:

- le cadre européen se base sur les principes fondamentaux de la directive 95/46/CE (notamment, les principes de définition et de limitation de la finalité - ou principe de finalité -, de légitimité du traitement, de proportionnalité, de transparence, de précision et de rétention des données, et de sécurité) et vise, en principe, à particulariser et à compléter cette directive en ce qui concerne la protection des données à caractère personnel dans le contexte professionnel;
- le cadre européen couvre toutes les données à caractère personnel, c'est-à-dire toute information relative à un "travailleur" identifié ou identifiable, y compris sous la forme de son et d'images. Ces données comprennent la surveillance des travailleurs par le biais de

dispositifs tels que des ordinateurs, des caméras, du matériel vidéo et audio, des téléphones et d'autres équipements de communication, diverses méthodes d'identification et de localisation, ou toute autre méthode de surveillance;

- le cadre européen s'applique tant au secteur public qu'au secteur privé.

En outre, le champ d'application du cadre européen devrait couvrir:

- tous les traitements manuels, y compris le traitement non automatisé de données ne faisant pas partie d'un fichier de données;
- si nécessaire, les agences pour l'emploi qui collectent et utilisent des données à caractère personnel dans le cadre de leurs activités et le traitement des données à caractère personnel des travailleurs par les représentants de ces derniers.

Le terme "travailleur" désigne tout travailleur en activité, tout ancien travailleur ou tout candidat à un emploi;

### *B) Participation des représentants des travailleurs*

Aussi importants que soient les droits individuels des travailleurs, compte tenu de la spécificité du contexte professionnel, l'efficacité de leur protection dépend largement des droits collectifs concernant la participation des représentants des travailleurs au traitement des données à caractère personnel des travailleurs. Ces droits complètent les droits individuels des travailleurs en matière d'information/de participation. Les représentants des travailleurs sont désignés selon des règles prévues par les lois et/ou les pratiques nationales.

Le champ d'application, le mode d'exercice et le contenu des droits collectifs varient d'un État membre à l'autre. Ceux-ci peuvent comprendre la transmission d'informations, la consultation ou la conclusion d'accords sur une série de questions ayant une incidence sur les droits des travailleurs relatifs au respect de la vie privée. Dans la mesure où les points examinés concernent des décisions d'employeurs susceptibles d'engendrer d'importants changements dans l'organisation du travail ou dans les relations contractuelles, ceux-ci sont couverts par la directive 2002/14/CE établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

Néanmoins, afin de garantir la clarté juridique et de prévoir une protection complète de l'ensemble des travailleurs en activité, des anciens travailleurs et des candidats à un emploi, le cadre européen envisagé devrait se référer à la nécessité d'informer et de consulter les représentants des travailleurs en vue d'atteindre un accord avant l'introduction ou la modification a) de systèmes automatisés permettant le traitement des données à caractère personnel des travailleurs, b) de tout dispositif technique pouvant servir à la surveillance/au contrôle des travailleurs sur le lieu de travail et c) de questionnaires et de tests de toutes formes, y compris des tests médicaux, génétiques et de personnalité utilisés au moment du recrutement ou pendant la période d'emploi. La participation des représentants des travailleurs devrait également être envisagée dans le cadre de l'évaluation régulière des questions susvisées.

### *C) Dispositions générales relatives au traitement des données*

Le cadre européen devrait se fonder sur l'ensemble des principes fondamentaux relatifs à la protection des données établis dans la directive 95/46/CE, et notamment ceux contenus dans son article 6, sans en répéter le contenu.

Bien que les principes de qualité des données, notamment les exigences en termes de pertinence, de nécessité et de proportionnalité, offrent un haut niveau de protection aux travailleurs, les employeurs semblent toujours croire (à tort) que le consentement du travailleur peut justifier la collecte de, par exemple, la totalité des données d'un dossier médical ou d'un casier judiciaire, quel que soit l'emploi concerné, ou légitimer la surveillance systématique de toutes les utilisations du courrier électronique et d'Internet, y compris des messages électroniques à caractère privé. Il conviendrait de préciser clairement, comme le fait la loi finnoise, que ce n'est pas le cas en principe.

Le rôle que peut jouer le consentement dans la relation de travail en tant que moyen de légitimer le traitement des données à caractère personnel des travailleurs, y compris leur transfert vers des pays tiers, fait l'objet d'une vive controverse, en raison de la situation de dépendance et de subordination dans laquelle se trouve le travailleur<sup>18</sup>.

De plus, le cadre européen devrait préciser que, lorsqu'un motif légitime justifie la collecte de données à caractère personnel, ces données doivent être obtenues en principe auprès du travailleur lui-même, et ce conformément au principe général de traitement loyal dans le cadre d'une relation de travail. Si cela n'est pas possible, le travailleur doit donner son consentement au préalable. La nécessité d'obtenir le consentement du travailleur permet non seulement d'informer celui-ci, mais aussi de l'associer plus étroitement au traitement de ses données à caractère personnel.

Les principes fondamentaux peuvent être résumés comme suit:

- les données à caractère personnel des travailleurs ne font l'objet d'un traitement que pour des motifs directement liés et nécessaires à l'emploi du travailleur;
- en principe, les données à caractère personnel collectées concernant des travailleurs ne sont utilisées à d'autres fins que celles prévues initialement. Elles ne font pas l'objet d'un traitement ultérieur incompatible avec ces utilisations. Dans le contexte professionnel, il conviendrait également de déterminer s'il est souhaitable d'obtenir l'autorisation préalable de l'autorité de surveillance dans de tels cas;
- les données à caractère personnel doivent faire l'objet d'un traitement loyal. Cela signifie, dans le contexte professionnel, que les données à caractère personnel devraient en principe être collectées auprès du travailleur auquel elles se rapportent. Si des données à caractère personnel doivent être collectées auprès de tiers, le travailleur devrait en être préalablement informé et donner son consentement;

---

<sup>18</sup>Voir, à cet égard, les approches de la Belgique (qui interdit tout traitement de données sensibles lorsque celui-ci est exclusivement légitimé par le consentement du travailleur concerné) et de la Finlande (qui précise, dans sa législation du travail, qu'aucune exception ne sera admise à la règle de pertinence en ce qui concerne le traitement des données à caractère personnel des travailleurs, même lorsque le travailleur donne son consentement). Dans certains autres pays, le consentement ne confère pas automatiquement un caractère légitime au traitement de certaines données à caractère personnel.

- les personnes concernées ont le droit d'accéder librement à leurs données. Plus particulièrement, dans le contexte professionnel, l'employeur ne devrait pas demander à des candidats à un emploi ou à ses travailleurs de faire usage de leur droit d'accès à leurs dossiers personnels (dossiers médicaux, casiers judiciaires, etc.) en vue de les lui fournir;
- pour des raisons pratiques<sup>19</sup>, l'employeur devrait éviter de recourir exclusivement au consentement du travailleur pour légitimer le traitement des données à caractère personnel concernant ce dernier, mais devrait invoquer d'autres motifs légitimes mentionnés à l'article 7 de la directive 95/46/CE pour justifier cette opération, tout en respectant dans tous les cas les autres principes généraux de protection des données, en particulier les règles de pertinence, de nécessité et de proportionnalité;
- les données à caractère personnel doivent faire l'objet d'un traitement licite. Dans le contexte professionnel, le traitement des données à caractère personnel d'un travailleur ne devrait pas avoir pour but ou pour effet de défavoriser le travailleur de manière illicite;
- la question de savoir si des données ayant fait l'objet d'un traitement incorrect peuvent être utilisées contre un travailleur, par exemple devant un tribunal, devrait être examinée;
- afin d'assurer dans la pratique le respect des principes de pertinence, de nécessité et de proportionnalité, il pourrait être précisé, dans le contexte professionnel, que des catégories particulières de données à caractère personnel, telles que les données de santé ou les données relatives aux infractions pénales, ne peuvent être traitées que si elles concernent un candidat à un emploi, après la sélection de ce dernier sur la base de ses compétences et de ses qualifications, et au cours de la dernière étape de la procédure de recrutement;
- en vertu du principe de sécurité du traitement automatisé des données à caractère personnel, il pourrait être précisé, dans le contexte professionnel, que des mesures doivent être prises pour prévenir toute ingérence de personnes non autorisées. Le statut, les tâches et les pouvoirs des personnes autorisées devraient également être clarifiés, et leur nombre devrait être limité, particulièrement en ce qui concerne les données sensibles.

#### *D) Catégories particulières de données autres que les données de santé*

La directive 95/46/CE distingue plusieurs catégories de données et stipule à cet égard que le traitement des données dites sensibles concernant l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques, la vie sexuelle ou les condamnations pénales est interdit au regard du risque de discrimination de groupes de personnes répondant à ces critères. Elle prévoit également des exceptions à cette règle.

Le risque de discrimination est particulièrement élevé dans le contexte professionnel, dans lequel le traitement des catégories susmentionnées de données à caractère personnel relatives aux travailleurs peut s'avérer très néfaste pour les travailleurs concernés.

Cependant, en vertu de la législation antidiscrimination, les données à caractère personnel concernant les origines raciales ou ethniques et les convictions religieuses et autres peuvent exceptionnellement faire l'objet d'un traitement dans certains cas, lorsque la loi nationale l'autorise, notamment lorsqu'il est permis d'établir une distinction entre les travailleurs sur la

---

<sup>19</sup>Dans le contexte professionnel, il arrive fréquemment que le consentement ne soit pas donné librement.

base de l'un de ces motifs en cas d'exigences professionnelles spécifiques ou d'action positive<sup>20</sup>.

Compte tenu de la nature des données relatives aux condamnations pénales, dont le traitement est susceptible de présenter des risques spécifiques pour les droits et les libertés des travailleurs concernés, il conviendrait de déterminer si un tel traitement doit être soumis à une vérification préalable par l'autorité de surveillance nationale. Certains États membres ont déjà introduit des dispositions allant dans ce sens dans leur législation en matière de protection des données.

Les principes fondamentaux concernant les données sensibles peuvent être résumés comme suit:

- le traitement des données à caractère personnel relatives à l'origine raciale ou ethnique, aux opinions politiques, aux convictions religieuses ou philosophiques, à la vie sexuelle ou aux condamnations pénales est interdit. Il peut être autorisé à titre exceptionnel, dans les limites prévues par la législation établissant les garanties adéquates. Compte tenu de l'application des principes de définition et de limitation de la finalité, de légitimité et de proportionnalité, les exigences suivantes devraient être précisées dans le contexte professionnel en ce qui concerne certaines catégories de données concernées:

Les données à caractère personnel concernant:

- la vie sexuelle devraient faire l'objet d'un traitement si nécessaire eu égard aux responsabilités de l'employeur en cas d'accusation de harcèlement sexuel;
- les condamnations pénales devraient faire l'objet d'un traitement si nécessaire eu égard à la nature et aux fonctions particulières de l'emploi en question, et après vérification préalable par l'autorité de surveillance nationale, compte tenu de toutes les circonstances présentant un intérêt. Dans tous les cas, il est interdit pour un employeur de demander à un travailleur son casier judiciaire sans préciser au préalable les condamnations pénales considérées comme pertinentes en relation avec l'emploi en question, même avec le consentement du travailleur concerné;
- l'appartenance syndicale devraient faire l'objet d'un traitement dans les limites prévues par la loi ou une convention collective, lorsque l'autorise la loi établissant les garanties adéquates (par exemple, la nécessité d'obtenir le consentement préalable du travailleur concerné ou le droit du travailleur de s'opposer au traitement);
- les origines raciales ou ethniques et les convictions religieuses et autres peuvent faire l'objet d'un traitement lorsque la loi autorise un traitement différent, sur la base de l'un de ces motifs, notamment en cas d'exigences professionnelles spécifiques ou d'action positive.

#### *E) Données de santé*

Le traitement des données de santé est, en principe, interdit en raison du risque qu'il comporte pour la vie privée des personnes concernées. Néanmoins, il existe plusieurs exceptions générales à ce principe, compte tenu du fait que le traitement de ces données est une pratique nécessaire dans le contexte professionnel, qui peut souvent se justifier par divers motifs légitimes dans l'intérêt de l'employeur et du travailleur. En vue de l'amélioration des

---

<sup>20</sup>Voir, à cet égard, la législation communautaire, notamment les directives 2000/43/CE et 2000/78/CE.

conditions de travail, le cadre européen devrait préciser les circonstances dans lesquelles ces exceptions générales sont d'application, et ce sans préjudice de l'application d'autres principes généraux de protection des données.

Les principes fondamentaux concernant les données de santé peuvent être résumés comme suit:

- les données à caractère personnel relatives à la santé ne devraient faire l'objet d'un traitement que dans le contexte professionnel et conformément aux règles fixées par la législation établissant les garanties adéquates;
- ces données ne devraient faire l'objet d'un traitement que si nécessaire dans le contexte professionnel a) pour déterminer si le travailleur est apte à exercer les fonctions essentielles d'un emploi particulier<sup>21</sup>, b) pour se conformer aux règles de santé et de sécurité sur le lieu de travail ou c) pour déterminer si le travailleur a le droit de percevoir des prestations sociales;
- le traitement des données de santé ne devrait être effectué dans le contexte de l'emploi que par des professionnels de la santé ou par un personnel soumis au secret médical selon des règles équivalentes à celles s'appliquant aux professionnels de la santé. Ces données devraient être conservées séparément des autres données à caractère personnel;
- en cas d'examen médical, l'employeur devrait uniquement être informé des conclusions se rapportant à la décision liée à l'emploi en question (par de contre-indication à l'emploi / contre-indication à l'emploi détectée / adaptation du poste de travail requise).

#### *F) Données relatives aux tests de consommation de drogues*

Les tests de consommation de drogues interfèrent considérablement avec le droit au respect de la vie privée.

Non seulement la méthode d'analyse peut constituer une intrusion dans la vie privée de la personne concernée, mais les résultats peuvent également contenir des données à caractère personnel hautement sensibles (révélant, par exemple, une grossesse). En outre, les tests de consommation de drogues sont particulièrement discutables lorsqu'ils sont systématiques, généralisés ou imposés arbitrairement sans motif spécifique.

Ces tests portent non seulement sur la consommation de drogues au sens strict, mais aussi sur la consommation d'alcool. Une distinction importante doit être établie à cet égard: un résultat positif à l'issue d'un test de consommation d'alcool révèle une déficience actuelle au travail. Par contre, un test de consommation de drogues ne permet pas de révéler, s'il ne fait pas appel à des techniques suffisamment sophistiquées, une déficience antérieure ou actuelle, ou un risque de déficience ou de dépendance; il permet uniquement de déterminer si des drogues ont été consommées antérieurement.

La principale question soulevée par les tests de consommation de drogues concerne les circonstances dans lesquelles les intrusions dans la vie privée engendrées par ces tests sont justifiées.

---

<sup>21</sup>Il convient de rappeler à cet égard que le traitement de devrait pas entraîner de discrimination illicite et qu'il pourrait se justifier en cas d'action positive, par exemple en cas de handicap (voir notamment la directive 2000/78/CE dans la législation communautaire).

Les employeurs ont un intérêt légitime à déterminer l'aptitude/la capacité d'une personne à exercer en toute sécurité les tâches principales associées à un emploi particulier.

Les tests de consommation de drogues relevant du domaine de la santé et de la sécurité publiques, ceux-ci pourraient se justifier dans le cadre de programmes volontaires de prévention, de traitement et de réhabilitation destinés aux travailleurs. En dehors de ces programmes, ils ne seraient justifiés que dans des circonstances spécifiques et à des fins de sécurité, notamment s'ils concernent des emplois pour lesquels la sécurité est primordiale, par exemple dans le secteur des transports, et dans le cadre desquels des tests arbitraires pourraient être fondés.

Dans un contexte plus général, les tests de consommation de drogues sont difficiles à justifier si l'on ne peut raisonnablement et "individuellement" soupçonner un travailleur de consommer des drogues de manière à mettre gravement en danger la sécurité de ses collègues ou du public.

Le seul consentement ne devrait pas être invoqué pour légitimer le traitement de données relatives à des tests de consommation de drogues.

Une attention particulière devrait également être accordée à la nécessité de garantir la validité, la fiabilité et la précision des tests. Les analyses devraient être réalisées par des professionnels qualifiés sous des garanties procédurales adéquates. Compte tenu de leur nature sensible, les tests de consommation de drogues devraient être traités dans le respect de la confidentialité.

À la lumière de ce qui précède, les éléments principaux suivants devraient être pris en considération dans le contexte professionnel:

- les données relatives aux tests de consommation de drogues (y compris d'alcool) devraient être collectées et traitées uniquement dans le but de déterminer si un travailleur est apte à exercer son emploi sans mettre en danger sa sécurité et celle des autres;
- afin d'assurer la loyauté de la collecte et du traitement ultérieur des données relatives aux tests de consommation de drogues, il conviendrait de préciser dans le contexte professionnel que les tests systématiques et généralisés ne se justifient qu'en relation avec des emplois particuliers pour lesquels la sécurité est primordiale. Les tests de consommation de drogues individuels peuvent être justifiés si l'on peut raisonnablement soupçonner un travailleur de consommer des drogues de manière à mettre gravement en danger la sécurité de ses collègues ou du public;
- les données relatives aux tests de consommation de drogues peuvent aussi être collectées et traitées dans le cadre d'un programme de traitement de la toxicomanie;
- les données relatives aux tests de consommation de drogues devraient être collectées et traitées ultérieurement par des professionnels de la santé qualifiés soumis au secret médical. Ces tests devraient être fiables, précis et soumis à des procédures rigoureuses de contrôle de la qualité.

### *G) Données relatives aux tests génétiques*

Les tests génétiques<sup>22</sup> comportent un risque d'intrusion dans les libertés et droits fondamentaux des personnes physiques, notamment leur droit au respect de la vie privée, non seulement pour les personnes auxquelles se rapportent les données, mais aussi pour les membres de leur famille/lignée génétique. Ils peuvent révéler des vulnérabilités et des prédispositions susceptibles de jouer un rôle décisif dans le futur. Ces tests touchent à des thèmes importants tels que le "droit de ne pas connaître" et "le droit de ne pas faire connaître" des données de santé appartenant à la sphère privée la plus intime. Les lourdes implications psychologiques des informations génétiques prévisionnelles, en particulier dans le cas de maladies graves pour lesquelles aucun traitement n'est encore disponible, doivent également être prises en considération.

Ici également, un équilibre devrait être atteint entre les droits et les intérêts fondamentaux du travailleur concerné (vie privée/autonomie), ceux de l'employeur et l'intérêt public au sein de la société. Les données génétiques révélant l'état de santé d'une personne doivent bénéficier d'une protection plus spécifique par rapport aux données de santé<sup>23</sup>. Les principes énoncés ci-après décrivent les circonstances dans lesquelles ces données peuvent être traitées à titre exceptionnel, ainsi que les garanties nécessaires à cet égard. Notamment, le seul consentement ne devrait pas être invoqué pour légitimer le traitement de données relatives à des tests de consommation de drogues.

En outre, il faudrait tenir compte du fait que, selon l'état actuel de la biomédecine, dans la plupart des cas, les gènes ne déterminent pas entièrement le développement d'une maladie. En réalité, la plupart des maladies sont multifactorielles et leur apparition dépend non seulement des gènes, mais aussi de l'interaction avec des facteurs environnementaux et autres. Les informations génétiques ne permettent pas de dresser un profil exhaustif, surtout au niveau du travailleur.

La validité et la fiabilité scientifiques des tests et des données qui en résultent, ainsi que le professionnalisme des personnes chargées d'effectuer et d'interpréter ces tests, sont d'autres facteurs à prendre en considération.

Les informations génétiques risquent également d'entraîner une discrimination de la personne concernée, en particulier dans le secteur de l'emploi. À cet égard, il convient de noter que la Charte des droits fondamentaux de l'UE précise de manière explicite, dans son article 21, que "toute discrimination fondée notamment sur [...] les caractéristiques génétiques" est interdite.

Jusqu'à récemment, le coût élevé des tests génétiques dissuadait les employeurs d'y recourir. Cependant, les progrès technologiques permettent aujourd'hui de réaliser ces tests à moindre frais. Plusieurs experts et intéressés estiment que la commercialisation de ce type de tests et les perspectives qui en découlent sont alarmantes.

Il convient toutefois de noter que la surveillance génétique peut contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail, en particulier en ce qui concerne les travailleurs évoluant dans des environnements à hauts risques.

---

<sup>22</sup>Les données génétiques peuvent comprendre les données obtenues non seulement par le biais d'une analyse d'ADN, mais aussi par d'autres moyens disponibles depuis plusieurs années (antécédents familiaux, caractéristiques externes observables).

<sup>23</sup>Voir notamment le stockage séparé des données de santé, la confidentialité des données communiquées aux employeurs, etc.

Compte tenu de ce qui précède, les principes suivants pourraient faire partie d'un cadre européen relatif à l'emploi:

- le traitement des données génétiques prévisionnelles ne devrait être nécessaire qu'à titre exceptionnel à des fins de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs concernés ou de tiers, dans la mesure où il est autorisé par la législation nationale établissant des garanties adéquates, comme par exemple:
  - respect strict du principe de proportionnalité; le résultat souhaité ne devrait pouvoir être atteint par un autre moyen moins indiscret;
  - l'objectif d'amélioration des conditions de travail dans l'environnement de travail ne devrait subir aucun préjudice;
  - une assistance génétique préalable adéquate devrait être prévue;
  - une vérification préalable par une autorité de surveillance nationale devrait être envisagée. Cette vérification devrait prendre en considération les particularités de chaque cas, la qualité des tests, la pertinence et la fiabilité des résultats et la nécessité d'atteindre un équilibre entre les éléments suivants: les droits des personnes concernées; les intérêts manifestement prédominants de la société, notamment les risques graves et imminents pour la santé et la sécurité de tiers (collègues, public, etc.) dans le cadre d'emplois pour lesquels la sécurité est primordiale; le droit de ne pas savoir, en particulier en cas de maladies graves incurables.

#### *H) Surveillance et contrôle*

Comme énoncé dans le document relatif à la première phase de consultation, la surveillance du comportement et de la correspondance des travailleurs fait actuellement l'objet d'un débat.

La situation réglementaire des États membres dans ce domaine montre que la surveillance et le contrôle des travailleurs par leur employeur sont régis par plusieurs règles et principes définis dans divers actes juridiques, y compris la constitution, la législation relative à l'emploi, à la protection des données et aux télécommunications, le code pénal, etc. L'interaction entre les différentes dispositions pertinentes, pour ce qui est de leur application dans le contexte professionnel, est souvent peu claire et suscite parfois une assez vive controverse.

Cette situation devient de plus en plus critique à mesure qu'apparaissent, à côté des moyens de surveillance traditionnels tels que les écoutes téléphoniques et la vidéosurveillance, d'autres dispositifs techniquement plus avancés et potentiellement plus indiscrets utilisant directement les outils de travail du travailleur, comme le PC (courrier électronique, Internet, enregistrement automatique des données, etc.).

Les principes du cadre européen énoncés ci-après précisent les principes généraux de traitement loyal et licite des données, de définition et de limitation de la finalité<sup>24</sup>, de nécessité et de proportionnalité qui figurent déjà dans la directive 95/46/CE<sup>25</sup>. Ces règles améliorent donc la sécurité juridique et ont, en outre, une fonction éducative. Ce dernier point est important, puisque le consentement des utilisateurs n'exclut pas l'application des règles susmentionnées relatives à la surveillance exercée par les employeurs.

---

<sup>24</sup>Un aspect qui gagne de l'importance vu le caractère de plus en plus indirect de la surveillance dont font l'objet les travailleurs.

<sup>25</sup>Voir notamment les articles 6 et 7. L'article 8 peut également s'avérer pertinent, dans la mesure où un message électronique, par exemple, peut contenir des données sensibles.

L'un de ces principes concerne la participation des représentants des travailleurs et reflète le fait que, compte tenu de la situation de fait et de droit existante et des besoins de l'organisation, les partenaires sociaux sont bien placés pour conclure des accords concernant toutes les questions ayant trait à la surveillance et au contrôle exercés sur le lieu de travail.

Considérant ce qui précède, il est suggéré d'intégrer les principes suivants au cadre européen examiné dans le contexte professionnel:

- les représentants des travailleurs devraient être informés et consultés avant l'introduction, la modification ou l'évaluation de tout système susceptible d'être utilisé à des fins de contrôle/surveillance des travailleurs;
- une vérification préalable par une autorité nationale chargée de surveiller la protection des données devrait être envisagée;
- la surveillance continue ne devrait être autorisée que pour des raisons de santé, de sécurité, de sûreté ou de protection des biens de l'entreprise;
- la surveillance secrète ne devrait être autorisée que conformément aux garanties fixées par la législation nationale, ou si une activité criminelle ou un autre acte répréhensible peut raisonnablement être soupçonné;
- les données à caractère personnel collectées afin d'assurer la sécurité, le contrôle ou le bon fonctionnement de systèmes de traitement ne devaient pas être traitées dans le but de contrôler le comportement de chaque travailleur, sauf si le fonctionnement de ces systèmes en dépend;
- l'évaluation des performances des travailleurs et la prise de décisions à leur égard ne devraient pas être fondés exclusivement sur des données à caractère personnel collectées dans le cadre d'une surveillance électronique;
- sauf dans certains cas, par exemple dans le cadre d'une surveillance automatisée visant à assurer la sécurité et le bon fonctionnement du système (par exemple, pour le protéger contre les virus), la surveillance systématique de l'utilisation du courrier électronique ou d'Internet par chaque travailleur devrait être interdite. Une surveillance individuelle pourrait être effectuée lorsqu'une activité criminelle, un acte répréhensible ou un manquement grave peut raisonnablement être soupçonné(e), à condition qu'il n'existe aucun autre moyen moins indiscret d'atteindre le résultat souhaité (par exemple, la surveillance objective du trafic de données plutôt que du contenu des messages électroniques, l'utilisation préventive de la technologie, etc.);
- qu'il ait ou non autorisé l'utilisation des outils de travail à des fins privées, l'employeur ne peut, en principe, accéder au courrier électronique à caractère privé et/ou à d'autres fichiers privés, notamment ceux désignés comme tels. En particulier, le courrier électronique et les fichiers à caractère privé devraient être traités comme de la correspondance privée; le consentement du travailleur ne devrait pas permettre à l'employeur de déroger au secret de la correspondance, en particulier lors de la conclusion du contrat de travail;
- la communication avec les professionnels de la médecine du travail et les représentants des travailleurs devrait faire l'objet d'une protection particulière.

Questions aux partenaires sociaux

À la lumière de ce qui précède et compte tenu des dispositions de l'article 137, paragraphe 1, du traité CE, selon lesquelles la Communauté soutient et complète l'action des États membres dans les domaines mentionnés, la Commission considère qu'une action législative est envisageable, notamment par le biais d'une directive spécifique établissant un cadre européen visant à assurer la protection des données à caractère personnel dans le contexte professionnel. La Commission espère de tout cœur que les partenaires sociaux décideront de suivre la procédure prévue à l'article 139 du traité CE, qui pourrait mener à la conclusion d'un accord européen sur la base des principes cités plus haut.

Dans ce contexte, la Commission invite les partenaires sociaux:

- à lui transmettre un avis ou, le cas échéant, une recommandation concernant le contenu et le champ d'application du cadre européen envisagé pour la protection des données à caractère personnel des travailleurs, conformément à l'article 138, paragraphe 3, du traité CE;
- à l'informer, le cas échéant, de leur décision de se lancer dans la procédure de négociation sur la base des principes définis dans le présent document, conformément aux articles 138, paragraphe 4, et 139 du traité CE.

## ANNEXE

### QUESTIONS SPÉCIFIQUES EXAMINÉES DANS LE DOCUMENT DE CONSULTATION DE LA COMMISSION

#### a) Consentement

**UNICE: la directive 95/46 prévoit d'autres moyens/motifs pouvant légitimer le traitement de données. En outre, les réglementations européenne et nationales garantissent la non-discrimination des travailleurs.**

UEAPME: aucune règle formelle supplémentaire n'est requise. Les relations entre les parties contractantes devraient être régies par la confiance.

CES: le principe du consentement n'offre pas une protection suffisante, les travailleurs étant en position de faiblesse.

CEC: est favorable à la création d'un catalogue de données à caractère personnel, auquel les employeurs ne peuvent en aucun cas accéder, même avec le consentement du travailleur.

EUROCADRES: le consentement ne peut être invoqué comme motif d'un traitement de données, ce qui engendrerait une discrimination illégale.

#### b) Données médicales

UNICE: cette question est couverte par les directives "santé et sécurité".

UEAPME: l'article 6 de la directive 95/46 est suffisant. Il est préférable que toute réglementation supplémentaire soit établie au niveau national.

CES: l'employeur devrait uniquement savoir si le travailleur est apte ou non au travail. Aucune information médicale détaillée supplémentaire ne devrait lui être transmise.

EUROCADRES: le traitement de ce type de données requiert une attention particulière, en raison de leur caractère sensible et du risque de discrimination.

#### c) Données relatives aux tests de consommation de drogues

UNICE: le traitement de ce type de données est justifié pour des raisons de sécurité.

UEAPME: l'article 6 de la directive 95/46 est suffisant. Il est préférable que toute réglementation supplémentaire soit établie au niveau national.

CES: il n'est pas nécessaire de généraliser et d'imposer les tests de consommation de drogues.

EUROCADRES: le traitement de ce type de données requiert une attention particulière, en raison de leur caractère sensible et du risque de discrimination.

#### **d) Données génétiques**

UNICE: il est préférable de réglementer le traitement de ces données au niveau national, en raison de la grande vitesse à laquelle évolue ce secteur.

UEAPME: l'article 6 de la directive 95/46 est suffisant. Il est préférable que toute réglementation supplémentaire soit établie au niveau national.

CES: interdiction absolue de tout dépistage génétique avant le recrutement. Les employeurs peuvent proposer, sur une base volontaire, une surveillance génétique, en offrant certaines garanties spécifiques, y compris l'assurance que les résultats d'une telle surveillance ne pourront être contrôlés que par le travailleur concerné.

EUROCADRES: interdiction stricte de la discrimination basée sur des tests génétiques.

#### **e) Surveillance/contrôle**

UNICE: des motifs légitimes justifient la surveillance/le contrôle des travailleurs. De plus, il existe suffisamment d'instruments pertinents aux niveaux national et international.

UEAPME: cette question diffère de celles examinées ci-dessus. Elle doit faire l'objet de conventions collectives au niveau des sociétés.

CES: est favorable à une interdiction des contrôles permanents et automatiques, notamment lorsque ceux-ci sont effectués en temps réel et à l'insu des travailleurs.

CEC: s'oppose à la surveillance de l'utilisation d'Internet et du courrier électronique par les travailleurs sans motif fondé. Par contre, elle est favorable à l'établissement, au sein des sociétés, d'un code concernant l'utilisation d'Internet et du courrier électronique à des fins privées.

EUROCADRES: souligne l'importance de cette question. Il demande des règles claires et rejette le recours au consentement du travailleur pour légitimer la surveillance. Se référant au code de pratique de l'OIT (1996) et à la recommandation R(89)2 du Conseil de l'Europe, il se dit favorable à une coopération (information et consultation) entre les employeurs, les travailleurs et les représentants des travailleurs à cet égard.