

**PRISE DE POSITION DE L'UNICE SUR LA PREMIÈRE PHASE DE CONSULTATION  
DE LA COMMISSION CONCERNANT LA PROTECTION DES DONNÉES À  
CARACTÈRE PERSONNEL DES SALARIÉS**

**I. Introduction**

1. Le 28 août 2001, la Commission européenne a lancé la première phase de consultation des partenaires sociaux sur la protection des données à caractère personnel des salariés. Cet exercice a pour objet de consulter les partenaires sociaux, conformément à l'article 138, paragraphe 2 du traité, sur l'orientation possible d'une action communautaire dans le domaine de la protection des données à caractère personnel des salariés.
2. En matière de protection des données, la directive générale 95/46/CE<sup>1</sup> s'applique déjà pleinement aux données à caractère personnel des salariés. La Commission soutient néanmoins qu'au regard de la nature particulière des relations de travail et de la nature générale de la directive, il pourrait être nécessaire de détailler l'application des principes de la directive générale dans le domaine de l'emploi.
3. Parallèlement, la Commission a adopté une proposition de directive nouvelle<sup>2</sup>, visant à adapter et actualiser les dispositions existantes de la directive 97/66/CE<sup>3</sup>. Cette dernière directive, qui traite de la sécurité et de la confidentialité des communications, n'a toutefois qu'une pertinence marginale pour les relations entre employeurs et salariés.
4. La Commission identifie plusieurs thèmes susceptibles de nécessiter une action au niveau européen:
  - le consentement, comme moyen de légitimer le traitement des données;
  - l'accès aux données médicales et le traitement de celles-ci;
  - les tests relatifs à l'usage de drogues et de médicaments et les tests génétiques;
  - le contrôle et la surveillance du comportement, du courrier, etc. des salariés.
5. De l'avis de l'UNICE, la délivrance et le traitement des données à caractère personnel des salariés est une question importante qui mérite une attention totale. Les normes minimales établies dans les États membres de l'union européenne sont importantes afin

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil, du 12 août 2000, concernant le traitement des données à caractère personnel et la protection de la vie privée dans le secteur des communications électroniques [COM(2000) 385 final]

<sup>3</sup> Directive 97/66/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 décembre 1997 concernant le traitement des données à caractère personnel et la protection de la vie privée dans le secteur des télécommunications

d'éliminer les obstacles aux flux de données à caractère personnel et d'assurer la protection de ces données.

6. Cependant, l'UNICE ne voit ni la nécessité ni la valeur ajoutée d'une action nouvelle en matière de protection des données à caractère personnel des salariés au niveau de l'Union européenne. En particulier, les employeurs européens ne croient pas nécessaire de détailler l'application des principes généraux de la directive 95/46/CE dans le domaine de l'emploi.

## **II. Observations générales**

### Concernant la nécessité d'une application particulière aux relations de travail des principes généraux inscrits dans la directive 95/46 :

7. Premièrement, l'UNICE considère que, par principe, la réglementation doit uniquement être utilisée à défaut d'autre solution. Ce principe vaut également au niveau européen. La nécessité de réglementer et l'étendue de la réglementation doivent être examinées au regard des principes de proportionnalité et de subsidiarité avant toute proposition d'action communautaire et ceci de façon précise et argumentée.
8. Le document de la Commission sur la protection des données à caractère personnel des salariés n'est fondé sur aucune évaluation de la situation dans les États membres, et ne peut donc souligner aucun problème particulier, ni constater une quelconque insuffisance réglementaire. Il ne suffit pas que la Commission qualifie la protection des données à caractère personnel des salariés de "question clairement importante au niveau national" pour justifier des actions nouvelles dans ce domaine.
9. Deuxièmement, comme le souligne la Commission à juste titre, certains États membres ont transposé la directive 95/46/CE en droit national, tandis que d'autres n'ont pas terminé d'adopter les dispositions de transposition. De ce fait, le rapport de la Commission au Conseil et au Parlement sur la mise en œuvre de la directive 95/46/CE, visé à l'article 33 de cette directive, n'a pas encore été publié. Il est par conséquent prématuré d'identifier, dans la mise en œuvre de la directive, un problème de nature à justifier une action particulière dans le domaine de l'emploi.
10. En outre, il faut rappeler qu'un cadre réglementaire prévisible est non seulement crucial pour les individus et pour les entreprises, mais est également une condition préalable à ce que les États membres appliquent le droit communautaire de façon efficace.
11. Troisièmement, depuis des années les milieux d'affaires appellent de leurs vœux une évaluation approfondie, en temps opportun, des effets probables d'une mesure administrative sur les entreprises, y compris par une estimation de son impact économique. Les employeurs européens sont préoccupés de constater que la Commission se focalise sur les seuls besoins des salariés et ne tient aucun compte ni des avantages que retirent les salariés du traitement des données à caractère personnel par les employeurs, ni de la charge supplémentaire qu'une nouvelle réglementation imposerait aux entreprises.
12. UNICE espère que la Commission conviendra que les salariés bénéficient aussi du traitement des données à caractère personnel par les employeurs. Par exemple, s'il n'existait pas de données actualisées sur les maladies, les entreprises ne disposeraient d'aucune comptabilité des absences des salariés, de sorte que ceux-ci ne pourraient recevoir de prestations d'assurance maladie et que la direction des entreprises pourrait ne pas avoir connaissance des problèmes de santé et de sécurité affectant le

personnel. Les intérêts des employeurs et le besoin de protection des salariés doivent être pris en considération de façon équilibrée. Les employeurs utilisent des données personnelles notamment afin de se conformer aux obligations légales issues des cadres législatifs dans le domaine de la santé et de la sécurité. Ceci bénéficie au salarié concerné comme à ses collègues.

13. Ainsi, de l'avis des employeurs européens, la directive 95/46/CE, qui s'applique déjà pleinement aux salariés, est suffisante pour assurer une protection de qualité aux données à caractère personnel des salariés dans l'ensemble de l'Europe. Le document de la Commission n'est étayé par aucune évaluation, ni de la situation dans les États membres, ni de la mise en œuvre de la directive 95/46/CE. La Commission n'apporte donc aucune preuve qu'une action communautaire est nécessaire concernant l'application particulière des principes généraux de la directive 95/46/CE aux relations de travail.

Concernant la nécessité d'une initiative au niveau communautaire :

14. L'UNICE estime que les arguments de la Commission liés à la mobilité transfrontalière des données et des salariés ou à la mondialisation de l'économie sont trop faibles pour justifier une action au niveau communautaire.
15. Premièrement, les employeurs européens ne considèrent pas qu'un traitement différent des données à caractère personnel des salariés au sein de l'union européenne soit un obstacle à la libre circulation des informations ou, par extension, à la libre circulation des salariés dans le marché intérieur. De fait, l'article 4 de la directive 95/46/CE traite de manière satisfaisante la question des transferts transnationaux de données.
16. Deuxièmement, les employeurs européens contestent l'affirmation de la Commission selon laquelle un traitement des données à caractère personnel des salariés différent d'un État membre à l'autre serait source de conditions inégales dans le recrutement des salariés et, ainsi, entraverait la libre circulation des salariés en Europe. En tout état de cause, la Commission n'apporte aucun élément à l'appui de cette affirmation.
17. Troisièmement, les employeurs européens sont d'avis que les hauts standards communautaires de protection des salariés, qui découlent de la directive 95/46/CE, sont suffisants pour couvrir tous les salariés, y compris ceux qui travaillent dans des entreprises opérant dans des États membres différents.
18. Par conséquent, l'UNICE ne partage pas l'analyse de la Commission quant à la nécessité d'une action législative supplémentaire au niveau communautaire. Elle est par ailleurs préoccupée par les interférences qu'une initiative nouvelle à ce niveau pourrait avoir avec les obligations ou les droits ancrés dans les droits nationaux du travail et les conventions collectives.
19. La question de la protection des données est étroitement liée à d'autres aspects tels que, selon le type de données traitées, la santé et la sécurité sur le lieu de travail (par ex. données médicales), la participation des salariés (par ex. affiliations syndicales) ou la lutte contre les discriminations (par ex. données révélant l'origine raciale ou ethnique, l'opinion politique). Ces aspects sont traités de manière différente d'un pays à l'autre, voire d'un secteur à l'autre dans l'ensemble de l'Europe. Ce qu'il faut entendre par "approprié et proportionné" varie selon les circonstances, les secteurs et les pays.
20. Il importe par conséquent de prévoir la possibilité d'une certaine diversité nationale, de méthodes de travail différentes selon le type et la taille de l'entreprise et d'attentes

différentes d'un secteur et d'un pays à l'autre. L'UNICE considère qu'une approche du type d'une solution unique au niveau communautaire en sus des règles déjà en vigueur ne peut répondre à ces impératifs.

21. De surcroît, une nouvelle initiative communautaire prenant une forme législative ne serait pas, par sa nature même, assez souple dans sa mise en œuvre et ne pourrait pas être modifiée assez rapidement pour suivre le rythme rapide des évolutions du monde du travail.
22. Par opposition, des instruments comme l'autorégulation, les accords volontaires, les codes de pratiques, les lignes directrices, etc. se sont avérés des mécanismes efficaces, permettant une évaluation, une décision et une mise en œuvre rapides, tout en assurant un niveau élevé de protection aux salariés. Les partenaires sociaux au niveau national seraient les mieux placés pour aborder et régler d'éventuels problèmes dès leur identification.
23. L'UNICE constate néanmoins un besoin réel d'information et de transparence relatif aux réglementations dans le domaine de la protection des données dans les États membres de l'union européenne. De plus, l'UNICE invite la Commission à encourager les échanges d'informations et de bonnes pratiques entre les autorités nationales en charge de la protection des données dans le cadre du groupe de l'article 29<sup>4</sup>. Les employeurs européens suggéreraient par exemple que le groupe traite de l'efficacité en terme de coûts des pratiques, en prenant en compte la situation des PME. Ce travail pourrait alors être utilisé pour diffuser de l'information et sensibiliser le public sur ce sujet dans les états membres.

### III. Commentaires particuliers

24. L'UNICE ne partage pas l'analyse faite par la Commission des cinq questions énumérées dans son document.
25. S'agissant du consentement comme moyen de légitimer le traitement des données, les employeurs européens sont préoccupés par le fait que la Commission semble supposer que les salariés en place ou potentiels seraient soumis à des pressions et mal informés au moment de donner leur consentement. Il faut souligner que d'autres moyens sont prévus par la directive 95/46/CE pour légitimer le traitement des données: les articles 6 et 9 énumèrent ainsi des conditions à réunir pour traiter les données, afin d'assurer à la personne physique une protection de grande qualité. En outre, les législations européennes et nationales mettent en place une protection adéquate pour éviter les discriminations dans le traitement des données.
26. La question des données médicales est suffisamment traitée par plusieurs directives européennes, qui assurent par exemple que les données médicales personnelles sont échangées sur la base du secret médical entre l'employeur et la personne concernée et que l'évaluation médicale à l'embauche est liée à la nécessité d'adapter le lieu de travail à la personne pour des raisons de santé et de sécurité. En soi, le traitement des données médicales est d'une valeur limitée dans l'amélioration des normes de santé et de sécurité, à moins d'être lié à une surveillance sur le lieu de travail. La question du contrôle médical est abordée dans plusieurs directives traitant des radiations ionisantes, des agents chimiques, physiques et biologiques. Les délais de conservation des

---

<sup>4</sup> Le groupe de travail sur la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, composé de représentants des autorités de contrôle des États membres, a été institué par l'article 29 de la directive 95/46/CE.

informations y sont spécifiés, de même que les objectifs et, souvent, les méthodes de surveillance médicale.

27. Les tests relatifs à l'usage de drogues et de médicaments et les tests génétiques sont des questions distinctes, mais étroitement liées à la santé et à la sécurité, et devraient être traitées comme telles. L'UNICE regrette que la Commission ne semble tenir compte ni de la nécessité réelle d'assurer la sécurité au travail, ni de la nécessité de se conformer aux obligations légales existantes dans ce domaine, qui justifient toutes deux les tests relatifs à l'usage de drogues et de médicaments. L'UNICE juge important de considérer le problème des tests relatifs à l'usage de drogues et de médicaments non seulement du point de vue du salarié soumis à un test, mais également du point de vue de ses collègues et d'autres personnes, qui pourraient souffrir du fait qu'un salarié ne soit pas en mesure d'assurer son travail et qu'il provoque, par exemple, un accident de travail.
28. En ce qui concerne les tests génétiques, des règles flexibles devraient être définies en raison de la nécessité de suivre les progrès scientifiques rapides dans ce domaine. Pour cette raison, l'application potentielle de ces tests aux relations de travail est un sujet qui sera traité de manière plus efficace au niveau national.
29. De l'avis des employeurs européens, il n'y a pas d'aspects transnationaux qui ne puissent être couverts par des règles existantes concernant le traitement des données après des tests relatifs à l'usage de drogues et de médicaments et des tests génétiques. Une initiative nouvelle au niveau communautaire n'est donc pas nécessaire.
30. Enfin, l'UNICE estime que l'article 6 de la directive 95/46/CE permet de traiter de manière satisfaisante la question du contrôle et de la surveillance du comportement, du courrier, etc. du travailleur. Rappelons qu'un employeur peut devoir surveiller ou localiser les salariés au travail pour plusieurs raisons, afin de minimiser les risques pour les salariés, les clients, les visiteurs et l'entreprise elle-même. Par exemple, un employeur peut avoir à collecter des données permettant de localiser le salarié afin d'éviter des accidents de travail ou il peut avoir à utiliser des mécanismes de surveillance afin de prévenir le harcèlement de collègues ou de personnes extérieures à l'entreprise (d'ordre sexuel, moral, racial, religieux, etc.), la pornographie sur le lieu de travail, la diffamation (en particulier des clients, des concurrents et des fournisseurs). Des garanties nationales et internationales (par exemple, le code de pratique de l'OIT) existent déjà qui assurent une prise en compte équilibrée des droits des salariés (par exemple, droit à la vie privée) comme des intérêts des employeurs.
31. Les employeurs européens tiennent également à rappeler que, contrairement à ce que la Commission semble indiquer par ses exemples, la surveillance n'est pas assimilable à un accès aux données pour raisons de bonne gestion générale. Un certain accès aux dossiers fait partie de la gestion normale d'une entreprise. Par exemple, il est généralement admis comme bonne pratique qu'une personne, telle une secrétaire, ait accès aux dossiers, fichiers électroniques et agendas de ses collègues pour pouvoir répondre aux questions des clients en l'absence des collègues partis en congé, en formation, en réunion, etc, mais aussi répondre aux questions des collègues eux-mêmes lorsqu'ils ne sont pas sur place.
32. Ainsi, de l'avis des milieux d'affaires européens, la Commission n'apporte aucune preuve de la nécessité d'une action au niveau européen sur les cinq points énumérés. Les principes généraux de la directive 95/46/CE assurent une protection de qualité aux salariés et réglementent de manière satisfaisante les transferts de données transnationaux. Dans ce cadre, des solutions spécifiques pourraient être trouvées à un niveau décentralisé pour répondre aux besoins éventuels lors de leur identification.

#### IV. Conclusion

33. Pour conclure, les employeurs européens sont opposés à une nouvelle initiative législative de la Commission dans le domaine de la protection des données à caractère personnel des salariés. Ils considèrent que la directive 95/46/CE, qui s'applique déjà pleinement aux salariés, suffit à assurer une protection de qualité des données à caractère personnel des salariés dans l'ensemble de l'Europe et que cette directive définit des instruments efficaces pour traiter les transferts de données transnationaux (Question1).
  34. Le document de la Commission n'est étayé par aucune évaluation, ni de la situation dans les États membres, ni de la mise en œuvre de la directive 95/46/CE. De ce fait, la Commission n'apporte aucune preuve de la nécessité d'une action communautaire relative à l'application particulière des principes généraux de la directive 95/46/CE aux relations d'emploi (Questions 2 et 3).
  35. De plus, l'UNICE est préoccupée des interférences qu'une initiative nouvelle à ce niveau pourrait avoir avec les obligations ou les droits ancrés dans les droits nationaux du travail et les conventions collectives. Une nouvelle initiative législative européenne conduirait à une plus grande incertitude légale et aurait un impact négatif sur la mise en œuvre de la législation nationale.
  36. Enfin, l'UNICE invite la Commission d'une part à préparer un rapport au Conseil et au Parlement européen sur la mise en œuvre de la directive 95/46/CE et d'autre part à mettre en valeur et à rendre plus visible les travaux réalisés dans le cadre du groupe de l'article 29 (Questions 4, 5 et 6).
-