

**DEUXIÈME PHASE DE CONSULTATION DE LA COMMISSION CONCERNANT LA PROTECTION
DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL DES TRAVAILLEURS**

RÉPONSE DE L'UNICE

1. La Commission européenne lança, en date du 30 octobre 2002, la deuxième phase d'une consultation des partenaires sociaux sur la protection des données à caractère personnel des travailleurs, conformément à l'article 138, paragraphe 2 du Traité CE¹.
2. Dans le document publié à cette fin, la Commission:
 - plaide en faveur de l'établissement d'un cadre européen en matière de protection des données dans le domaine de l'emploi, qui compléterait la directive 95/46/CE 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;
 - esquisse le champ d'application d'un tel cadre, en précisant qu'il devrait couvrir le traitement des données à caractère personnel, qu'elles soient réunies dans le cadre des relations d'emploi en cours ou lors du processus de recrutement, ou conservées après la fin de la relation d'emploi, qu'elles soient collectées par l'employeur, les représentants des travailleurs ou les agences pour l'emploi, et ceci indépendamment du support de diffusion des informations;
 - demande aux partenaires sociaux de donner leur avis sur le contenu et le champ d'application du cadre européen envisagé, ou d'informer la Commission de leur intention éventuelle d'engager des négociations au titre des articles 138 et 139 du traité.
3. Le cadre envisagé par la Commission fixerait des principes de collecte et de traitement pour les catégories de données suivantes:
 - les données sensibles, telles que celles relatives à l'origine raciale ou ethnique, à l'opinion politique, à la religion ou aux croyances, à la préférence sexuelle, aux condamnations pénales, etc.
 - les données relatives à la santé;
 - les données relatives aux tests sur la consommation de médicaments et drogues;
 - les données relatives aux tests génétiques;
 - la surveillance et le contrôle.
4. L'employeur doit traiter quotidiennement les données relatives à ses salariés, afin de satisfaire à ses obligations, notamment légales, et de gérer son entreprise. La transmission et le traitement des données à caractère personnel des travailleurs est donc une question importante. La directive 95/46 assure une protection de qualité aux

¹ L'UNICE a publié sa réponse à la première phase de consultation de la Commission sur la protection des données à caractère personnel des travailleurs le 30 octobre 2001

travailleurs. Agir conformément à cette directive implique des tâches complexes, auxquelles les employeurs réservent une pleine attention.

5. De l'avis de l'UNICE, détailler l'application des principes généraux établis par la directive 95/46 dans le domaine de l'emploi, de la manière envisagée par la Commission, n'aidera pas les employeurs à mener à bien ces tâches complexes. Au contraire, des règles trop complexes et détaillées pourraient freiner le développement des technologies de l'information en Europe. UNICE craint que l'initiative proposée engendre davantage de bureaucratie dans les entreprises, bride la possibilité d'ajustement aux évolutions technologiques rapides et s'avère contre-productive pour les entreprises et pour les travailleurs.
6. L'UNICE conteste la nécessité du cadre envisagé par la Commission pour les raisons suivantes.
 - Premièrement, mentionner une "tendance claire" à la clarification des principes de protection des données dans le domaine de l'emploi, dans les États membres comme au sein des organisations internationales, ne suffit pas à justifier une nouvelle directive communautaire. Ni les études présentées jusqu'ici par la Commission (à défaut de son rapport officiel sur la mise en œuvre de la directive 95/46/CE prévu à l'article 33 de cette directive), ni les deux documents de consultation émis par la Commission n'apportent de preuves convaincantes de l'existence de lacunes dans le cadre législatif en place dans le domaine de l'emploi. Les employeurs se doivent d'insister sur le fait qu'il relève d'une bonne gouvernance d'examiner et d'analyser la mise en œuvre des législations en vigueur avant de proposer de nouvelles initiatives au niveau communautaire.
 - Deuxièmement, ainsi que la Commission le souligne à juste titre, la question de la protection des données est étroitement liée à d'autres aspects et peut par conséquent être réglementée dans les États membres par différents ensembles de règles, en fonction de la nature des données concernées et de l'impact potentiel de leur traitement (droit constitutionnel, droit pénal, droit du travail, accords collectifs etc.). Un équilibre est atteint dans chaque État membre entre les droits et les obligations des salariés et des employeurs. Cette diversité doit être respectée et ne devrait pas être mise à mal par des principes européens détaillés spécifiques au domaine de l'emploi, en plus et au-delà de la législation européenne actuelle.
7. En plus de ce qui a déjà été mentionné par l'UNICE dans sa réponse à la première phase de consultation de la Commission sur la protection des données à caractère personnel des travailleurs, les employeurs émettent de vives objections à l'égard d'un certain nombre d'éléments du cadre de principes évoqué par la Commission.
8. Par conséquent, l'UNICE n'a pas l'intention d'engager des négociations au titre des articles 138 et 139 du traité sur la base du cadre de principes défini par la Commission dans le document de consultation. De plus, les éléments suivants doivent être pris en considération
 - Premièrement, puisque dans de nombreux cas les employeurs ont l'obligation de par la loi de collecter et de traiter des données relatives à leurs employés, certains aspects traités dans le document de consultation de la Commission ne relèvent pas de la compétence exclusive des partenaires sociaux. C'est le cas, par exemple, en ce qui concerne la collecte et le traitement des données relatives à la santé en raison des systèmes de sécurité sociale.
 - Deuxièmement, d'autres aspects qui sont de la compétence des partenaires sociaux, tels que la surveillance et le contrôle, sont déjà correctement traités par la

directive 95/46 et la directive 90/270 sur les unités d'affichage visuel². Pour cette raison, l'UNICE/UEAPME, le CEEP et la CES ont choisi de faire référence aux obligations légales découlant de la directive 90/270 dans leur accord cadre sur le télétravail.

9. La directive 90/270 reconnaît la prérogative des employeurs de décider de la mise en place de mécanismes de surveillance et de contrôle. De plus, elle maintient le bon équilibre entre les intérêts des employeurs et des salariés en
 - prescrivant que les mécanismes de surveillance et de contrôle établis soient proportionnels aux buts recherchés ;
 - prévoyant une obligation pour l'employeur d'informer les travailleurs de l'existence de tels mécanismes de surveillance et de contrôle ;
 - n'excluant pas la possibilité pour l'employeur de restreindre l'usage des équipements informatiques à des fins professionnelles.

10. En ce qui concerne la surveillance et le contrôle, l'UNICE rejette les propositions de la Commission qui pourraient avoir pour conséquence une restriction de l'utilisation des équipements de l'entreprise à des fins professionnelles uniquement. Les entreprises peuvent avoir de bonnes raisons de limiter l'usage de leurs équipements aux seules fins professionnelles. Ces raisons peuvent être, par exemple, d'éviter des dommages liés à l'introduction de virus ou de vérifier que du matériel illégal n'est pas introduit sur un réseau pour lequel l'employeur supporte une responsabilité générale. L'UNICE est par conséquent fortement opposée à l'introduction de nouvelles restrictions aux prérogatives des employeurs telles que
 - l'interdiction de la surveillance de l'ensemble des fichiers et communications d'ordre privé par l'employeur, que l'utilisation des outils de travail à des fins privées ait été autorisée ou non par l'employeur ;
 - l'interdiction de la surveillance routinière des e-mails individuels ou de l'utilisation de l'Internet ;
 - la vérification par une autorité nationale chargée de surveiller la protection des données préalablement à l'introduction, la modification ou l'évaluation de tout système susceptible d'être utilisé pour la surveillance ou le contrôle.

11. Enfin, l'UNICE tient à souligner que toute nouvelle initiative communautaire en matière de protection des données devrait viser une meilleure mise en œuvre des instruments législatifs existants. Le besoin d'information et de transparence est réel en ce qui concerne les réglementations nationales applicables à la protection des données dans les États membres de l'UE. L'UNICE considère que l'échange d'informations et la discussion entre les autorités nationales en charge de la protection des données, dans le cadre du groupe de l'article 29³ représentent la voie à suivre pour améliorer la mise en œuvre de la directive 95/46 et éviter les incohérences, à la condition que le groupe de

² Directive 90/270/CEE du Conseil, du 29 mai 1990, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives au travail sur des équipements à écran de visualisation

³ Le groupe de protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel fut institué par l'article 29 de la directive 95/46/CE; il se compose des représentants des autorités de contrôle des États membres.

l'article 29 s'engage dans un dialogue plus ouvert et transparent avec les parties intéressées⁴.

Conclusion

12. Pour résumer, les employeurs européens s'opposent à une directive particulière portant établissement d'un cadre européen de protection des données à caractère personnel dans le domaine de l'emploi, telle qu'envisagée par la Commission. Comme ils l'expliquaient dans leur réponse à la première phase de consultation, ils estiment que la directive 95/46 et la directive 90/270 suffisent à assurer une protection de grande qualité des données à caractère personnel des travailleurs dans l'ensemble de l'Europe. Détailler l'application au domaine de l'emploi des principes généraux de la directive 95/46, de la manière suggérée par la Commission, serait contre-productif à la fois pour les entreprises et pour les travailleurs.
13. En outre, l'UNICE insiste sur la nécessité de publier le rapport de la Commission au Conseil et au Parlement européen sur la mise en œuvre de la directive 95/46. Toute initiative nouvelle au niveau communautaire doit en effet reposer sur l'analyse de la mise en œuvre des législations applicables. Il est crucial, également, de respecter la diversité des règles nationales et l'équilibre trouvé dans les États membres entre les droits et les obligations des travailleurs et des employeurs.
14. L'UNICE ne compte pas engager de négociations au titre des articles 138 et 139 du traité sur la base du cadre de principes défini par la Commission dans le document de consultation.
15. Toute nouvelle initiative communautaire en matière de protection des données devrait viser une meilleure mise en œuvre des instruments législatifs existants. L'UNICE considère que l'échange d'informations et la discussion entre les autorités nationales en charge de la protection des données, dans le cadre du groupe de l'article 29, représentent la voie à suivre pour améliorer la mise en œuvre de la directive 95/46, à la condition que le groupe de l'article 29 s'engage dans un dialogue plus ouvert et transparent avec les parties intéressées.
16. L'UNICE se réserve le droit de compléter les vues exprimées dans le présent document de réponse à la Commission avec des commentaires additionnels selon l'évolution future du débat.

⁴ Cf. paragraphes 10-13 des commentaires préliminaires de l'UNICE sur la mise en œuvre de la Directive 95/46/EC 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 du 24 octobre 1995