



Réponse de la CES à la
communication de la Commission. « Première phase de consultation des
partenaires sociaux sur la protection des données personnelles des
travailleurs »

La CES pense que la protection des données personnelles et de la vie privée des travailleurs représente aujourd'hui un sujet fondamental, dont l'importance s'accroît encore à mesure que les technologies de l'information et de la communication se développent et se répandent dans le monde professionnel. La frontière entre la vie privée et professionnelle s'estompe, en raison de l'évolution technologique, en ce qui concerne en particulier la technologie de l'information et de la communication, mais également parce que certains travailleurs, à un degré plus ou moins élevé, exercent leur travail à domicile. Le télétravail et la télécollaboration sont des facteurs qui rendent le travail virtuel, et s'accompagnent simultanément de nouvelles possibilités de surveillance des travailleurs.

Internet est de plus en plus utilisé dans le travail quotidien. Un nombre grandissant de travailleurs s'affairent à collecter, traiter et stocker des données. Ils laissent dans leur sillage des indices et des renseignements qui peuvent être exploités pour se forger un aperçu de leur personnalité, de leur mode de travail et de leur technique propre de collecte ou de traitement des données. La quantité de données personnelles disponibles ne cesse d'augmenter, de même que la possibilité de relier ces données. Dans la plupart des grandes entreprises qui utilisent un tant soit peu les technologies de l'information et de la communication, les données disponibles sont à ce point sophistiquées et abondantes que l'on pourrait dresser pour chaque travailleur un portrait détaillé permettant de sonder de nombreux aspects de sa personnalité.

Les clés électroniques et les cartes à puces se banalisent. Elles ouvrent des possibilités jusqu'à présent insoupçonnées pour la collecte de données et la surveillance des travailleurs. Elles permettent d'épier le moindre mouvement des travailleurs à l'intérieur d'une entreprise et de surveiller ces mouvements, souvent sans même que les travailleurs n'en soient conscients.

Une protection des données efficace constitue un droit démocratique fondamental de tout être humain. Par ailleurs, la protection des données remplit une autre fonction importante au sein de l'environnement professionnel. Dans le monde du travail, la protection des données nourrit la confiance entre les individus et entre les échelons hiérarchiques et

favorise ainsi la créativité. Une bonne protection des données contribue à faciliter l'innovation. Dès lors que le travail repose de plus en plus sur la transmission et le traitement d'informations, le rôle et l'importance de la protection des données sont manifestes.

Un règlement européen sur la protection des données des travailleurs représente une composante indispensable de relations de travail modernes. Nous proposons que, en marge d'un règlement, qui est absolument nécessaire, la Commission recherche d'autres moyens de promotion de la protection des données, tels qu'un audit ou un label de qualité.

1. *Les dispositions établies dans la directive 95/46/CE et la directive 97/66/CE concernant le traitement des données à caractère personnel et la protection de la vie privée dans le secteur des télécommunications assurent-elles efficacement la protection des données personnelles des travailleurs ?*

La CES estime que ces deux directives n'offrent pas une protection suffisante de la vie privée. Le principe du consentement n'est pas suffisamment puissant pour constituer une protection valable. Les travailleurs occupent presque toujours une position d'infériorité par rapport à l'employeur et peuvent donc être contraints de donner leur consentement à ce que des données soient transmises à l'employeur, bien qu'ils préféreraient en réalité qu'elles restent confidentielles. Bon nombre d'aspects de la protection des données de travailleurs ne sont pas couverts par ces deux directives.

2. *Les dispositions nationales actuelles qui transposent les directives 95/46/CE et 97/66/CE régissent-elles le sujet de façon satisfaisante à la fois pour les travailleurs et les employeurs ?*

La CES ne pense pas que les législations nationales actuelles qui mettent en œuvre les directives 95/46/CE et 97/66/CE réglementent suffisamment la protection des données des travailleurs. Cela est dû, en partie, au fait que la législation nationale ne comble pas les lacunes dont souffrent les deux directives, et en partie, au fait que la législation nationale n'est pas toujours cohérente avec les objectifs limités des deux directives.

3. *Estimez-vous souhaitable de lancer une initiative à cet égard ? En particulier, pensez-vous que l'absence de dispositions spécifiques en la matière engendre des conséquences préjudiciables sur les travailleurs et/ou les employeurs ?*

La CES est d'avis qu'une réglementation s'impose dans ce domaine afin de protéger les travailleurs. L'absence de dispositions spécifiques régissant

les problèmes particuliers qui surviennent dans les relations de travail et parmi les chercheurs d'emploi entraîne de nombreuses conséquences néfastes pour les travailleurs.

4. Dans ce cas, cette initiative doit-elle être prise au niveau communautaire ?

Dès lors que le problème est identique dans tous les États membres, l'initiative doit en effet être prise à l'échelon communautaire.

5. Dans ce cas, quelle forme l'action communautaire, à vos yeux, doit-elle revêtir : directive, communication, recommandation, code de conduite, lignes directrices, etc. ?

D'après la CES, la meilleure forme serait une directive. La protection de la vie privée des travailleurs est un droit fondamental et doit être assuré par une directive afin de garantir la protection requise à l'ensemble des travailleurs. La directive doit autoriser une marge de manœuvre pour l'adaptation aux situations et aux pratiques nationales. Des instruments complémentaires sont nécessaires, et certains aspects exigent une flexibilité et une adaptation locale de la législation.

6. Quelles doivent être les principales caractéristiques d'une telle mesure ?

Sans prétendre à l'exhaustivité, la CES propose qu'un règlement européen aborde les thèmes suivants :

- **RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR**

Tout règlement européen doit établir le principe de la responsabilité pour l'employeur de respecter la protection des données, d'une manière similaire à la responsabilité de l'employeur à l'égard de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail.

- **DROITS DES TRAVAILLEURS ET DE LEURS REPRESENTANTS**

Les droits des représentants des travailleurs dans la collecte, le stockage et le traitement des données doivent être améliorés. Les représentants des travailleurs exigent des instruments juridiques appropriés pour veiller au respect de la protection des données et garantir la vie privée des travailleurs. Ils doivent avoir accès à l'ensemble des systèmes de communication électroniques disponibles dans l'entreprise. La protection des données et de la vie privée concerne aussi bien les communications entre les représentants des travailleurs qu'entre les travailleurs et

leurs représentants sur Internet. Ces communications ne peuvent être révélées à l'employeur ou contrôlées par celui-ci. Les télétravailleurs doivent bénéficier du droit à une communication libre et non surveillée avec l'organe de représentation des travailleurs.

- COUVERTURE DES TRAVAILLEURS DANS LES SECTEURS PRIVE ET PUBLIC

Tout règlement européen doit garantir la protection des travailleurs à la fois dans les secteurs privé et public.

- EXAMENS GENETIQUES

Une réglementation est indispensable à propos des données médicales, des tests sur la toxicomanie et des examens génétiques. La CES considère qu'un examen génétique (sélection) ne peut servir d'épreuve de recrutement ; cette pratique doit être formellement interdite. Il faut déclarer illégale la sélection génétique fondée sur une évaluation prédictive de la prédisposition ou de la susceptibilité d'un individu. Si un suivi génétique est judicieux pour des emplois particuliers, qu'il existe des tests fiables et qu'un personnel compétent peut les exécuter, ces tests peuvent être proposés aux travailleurs sur une base volontaire. L'employeur ne peut toutefois avoir la possibilité d'imposer ces tests aux travailleurs. Les résultats découverts doivent appartenir exclusivement aux travailleurs, et eux seuls doivent déterminer l'utilisation des résultats.

- DEPISTAGE DE LA CONSOMMATION D'ALCOOL ET DE DROGUE

Un règlement européen doit se pencher sur le dépistage de l'alcoolisme et de la toxicomanie sur le lieu de travail. La CES ne perçoit pas la nécessité d'un dépistage général obligatoire des travailleurs et doute fortement de l'effet concret d'une telle mesure. Les résultats de ces dépistages confirment souvent la situation déjà connue dans l'entreprise, et ces tests sont par trop souvent mis en œuvre en remplacement d'une prévention de l'alcoolisme et de la toxicomanie sur le lieu de travail.

- DONNEES MEDICALES

La nécessité impérieuse se fait ressentir de protéger les données médicales des travailleurs et des candidats à un emploi. Nous pensons que l'employeur doit uniquement être informé de l'aptitude ou de la non-aptitude au travail du travailleur. Aucun renseignement complémentaire, notamment les renseignements renfermant des données médicales détaillées, ne doit être communiqué à l'employeur.

- PROTECTION DES CHERCHEURS D'EMPLOI

Il revêt une importance primordiale pour un employeur d'obtenir des informations sur les candidats, tandis que les chercheurs d'emploi sont particulièrement vulnérables et peuvent être contraints de divulguer beaucoup plus d'informations qu'ils ne le souhaitent. Les employeurs doivent uniquement recueillir leurs informations auprès du postulant lui-même. Ils ne doivent être autorisés à solliciter des informations complémentaires auprès de tiers qu'avec l'accord exprès du candidat. L'ensemble des données concernant un postulant doivent être détruites dès que sa candidature est rejetée et ne peuvent être conservées comme cela se pratique trop souvent à l'heure actuelle.

- TRAVAIL TRANSFRONTALIER

Des règles doivent garantir la protection des données lorsqu'une entreprise transfère des données à l'étranger, lorsqu'elle transfère des services dans un autre pays ou lorsqu'elle se procure des services auprès d'une entreprise située hors de l'Union européenne. Même les meilleures dispositions sur la protection des données d'une entreprise perdent leur utilité si les données sont ensuite transférées dans un pays où cette protection est moins rigoureuse.

- DOSSIERS PERSONNELS

De nombreux pays ont adopté des règles qui définissent les informations que peut contenir le dossier personnel d'un travailleur. Ces règles doivent être actualisées à la lumière de l'évolution technologique et des répercussions des technologies de l'information et de la communication pour les relations de travail.

- SURVEILLANCE DES TRAVAILLEURS

Avec les technologies de l'information et de la communication, la possibilité existe d'une surveillance permanente et automatique de pratiquement toutes les

activités et tous les mouvements des travailleurs. Les moyens techniques permettent de surveiller en temps réel les activités d'un travailleur sans même que celui-ci ne s'en rende compte. Une directive européenne doit prohiber ces formes de surveillance.

WB/16.11.2001