

PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE ET DONNÉES PERSONNELLES DES SALARIÉS

Employeurs, comment réagir en fonction des situations ?
Etat de la dernière jurisprudence.

NEWSLETTER SOCIALE
FÉVRIER 2019

Ogletree
Deakins

AVANT-PROPOS

Le salarié ne renonce pas aux droits fondamentaux reconnus à toutes les personnes lorsqu'il pénètre dans l'entreprise. Consacré par l'article 9 du code civil, et l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme, le droit au respect de sa vie privée s'applique aux relations de travail.

Dès lors, les seules limites qui peuvent être apportées à ce droit dans l'entreprise sont celles qui sont rendues strictement nécessaires par le but poursuivi dans le cadre de la relation contractuelle. Un équilibre doit donc être trouvé entre respect de la vie privée des salariés et intérêts de l'entreprise.

En pratique, de nombreuses situations peuvent conduire l'employeur à s'interroger sur les contours du respect de la vie privée des salariés, notamment lors de la communication de données à caractère personnel des salariés.

Depuis le 25 mai 2018, le RGPD est venu apporter un

cadre européen renforcé à la protection des données personnelles. Désormais, toute information permettant d'identifier directement ou indirectement une personne doit être traitée de manière licite, loyale et transparente au regard de la personne concernée et limitée à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées.

Si ces données sont protégées, elles peuvent, sous certaines conditions, être communiquées par l'employeur à différents interlocuteurs, dans le cadre des relations de travail.

Précisions, au travers de trois articles, sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut opposer ou non le droit au respect de la vie privée des salariés pour communiquer ou refuser de communiquer des données à caractère personnel les concernant à l'administration, aux délégués syndicaux ou encore au comité d'entreprise.

Infractions routières – obligation de dénonciation des salariés

EN SAVOIR PLUS...

Communication des bulletins de paie par l'employeur dans le cadre d'un litige préelectoral : employeurs, soyez prudents.

EN SAVOIR PLUS...

La vie privée des salariés peut-elle être opposée au Comité d'entreprise sollicitant certaines informations dans le cadre d'une procédure d'information ?

EN SAVOIR PLUS...

Cass. crim., 11 décembre 2018, n° 18-82.820 et 18-82.628

A compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention, l'employeur dispose d'un délai de 45 jours pour transmettre à l'administration les informations relatives à l'identité, l'adresse, et la référence du permis de conduire du salarié auteur de l'infraction.

A défaut, il se rend coupable d'une infraction de non-désignation puni d'une amende de 4ème classe soit 750 euros, laquelle est constituée dès lors que l'avis de contravention pour non-dénonciation du conducteur a été envoyée à l'entreprise après le 1er janvier 2017, quand bien même l'infraction routière aurait été commise antérieurement par le salarié.



Par plusieurs arrêts récents, la chambre criminelle de la Cour de cassation est venue préciser les modalités de dénonciation par l'employeur des infractions routières commises par les salariés avec un véhicule de l'entreprise.

Depuis la loi justice du XXIème siècle du 18 novembre 2016, entrée en vigueur le 1er janvier 2017, l'article L.121-6 du code de la route impose au représentant légal d'une personne morale, de communiquer aux autorités l'identité des salariés ayant commis certaines infractions routières avec un véhicule de l'entreprise.

Sont visées par cette dénonciation les infractions constatées de façon automatisée aux règles sur le port d'une ceinture de sécurité, l'usage du téléphone portable tenu en main, l'usage de voies et chaussées réservées à certaines catégories de véhicules, l'arrêt, le stationnement ou la circulation sur les bandes d'arrêt d'urgence, le respect des distances de sécurité, le franchissement de lignes continues, les signalisations imposant l'arrêt du véhicule, les vitesses maximales autorisées, les dépassements, ou encore l'obligation de port d'un casque homologué.

A compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention, l'employeur dispose d'un délai de 45 jours pour transmettre à l'administration les informations relatives à l'identité, l'adresse, et la référence du permis de conduire du salarié auteur de l'infraction.

A défaut, il se rend coupable d'une infraction de non-désignation puni d'une amende de 4ème classe soit 750 euros, laquelle est constituée dès lors que l'avis de contravention pour non-dénonciation du

conducteur a été envoyée à l'entreprise après le 1er janvier 2017, quand bien même l'infraction routière aurait été commise antérieurement par le salarié (Cass. crim., 11 décembre 2018, n°18-82820).

Cette obligation de transmettre l'identité du salarié pèse légalement sur le représentant légal de la société.

La chambre criminelle de la Cour de cassation est toutefois venue préciser dans un premier arrêt que le fait que l'avis de contravention pour non-désignation du conducteur ait été libellé au nom de la personne morale n'empêche pas de poursuivre le représentant légal, dès lors que ce dernier en a eu connaissance (Cass. crim., 11 décembre 2018, n°18-82820).

Dans un arrêt daté du même jour, elle a ajouté que la personne morale peut également être poursuivie pénalement du fait de l'infraction de non-désignation commise par son représentant légal. Le montant de l'amende est alors quintuplé (Cass. crim., 11 décembre 2018, n°18-82628).

Enfin, cette obligation de dénonciation peut conduire le représentant légal de l'entreprise à s'auto-désigner conducteur du véhicule auprès de l'administration. En effet, si l'amende a été réglée directement par le représentant légal, sans que les formalités de désignation n'aient été respectées, l'infraction de non-désignation sera retenue (Cass. crim., 15 janvier 2019, n°18-82380).

Cass. soc., 7 novembre 2018, n° 17-16.799

La Cour de cassation considère que la communication des bulletins de paie, sans l'accord des intéressés, constitue une « *atteinte à la vie privée des salariés constitutive d'un trouble manifestement illicite* ».

Le critère de proportionnalité n'a pas été respecté par l'employeur qui aurait pu produire les bulletins de paie anonymisés concernant leurs parties non nécessaires à la résolution du litige telles que les adresses, la domiciliation bancaire ou encore l'existence d'arrêts maladie.



Dans le cadre d'un litige préélectoral concernant l'éligibilité au sein de certains collèges de candidats, un employeur produit en justice les bulletins de paie des candidats litigieux **sans que leur accord ne soit recueilli**. Ces pièces avaient pour but de démontrer que ces salariés ne relevaient pas du collège électoral auquel ils prétendaient, notamment au vu de leur classification professionnelle. Ces pièces ont alors été notamment transmises aux organisations syndicales parties à ce même litige.

Les salariés concernés ont alors saisi en référé le Conseil de prud'hommes afin de faire cesser la prétendue atteinte à leur vie privée matérialisée par la communication de données personnelles sensibles contenues au sein de ces bulletins de paie aux organisations syndicales parties au litige.

Confirmant la décision d'appel, la Cour de cassation considère qu'une telle communication, sans l'accord des intéressés, constitue une « atteinte à la vie privée des salariés constitutive d'un trouble manifestement illicite ».

La Cour de cassation confirme ainsi sa jurisprudence constante (Cass. soc., 9 novembre 2016, n° 15-10.203) selon laquelle, en l'absence d'accord des intéressés, le droit à la preuve peut justifier que des pièces portant atteinte à la vie privée d'un salarié soit produites dans le cadre d'un litige dès lors qu'une telle production est :

- nécessaire à la preuve des prétentions formulées ;
- proportionnée au but recherché.

En l'espèce, **c'est le critère de proportionnalité qui n'était pas respecté. L'employeur aurait pu produire les bulletins de paie anonymisés concernant leurs**

parties non nécessaires à la résolution du litige telles que les adresses, la domiciliation bancaire ou encore l'existence d'arrêts maladie.

Par ailleurs, la Cour de cassation confirme que « *selon l'article 9 du Code civil, la seule constatation de l'atteinte à la vie privée ouvre droit à réparation* » (v. dans le même sens, Cass. civ. 1ère 5 novembre 1996, n° 94-14.798).

La chambre sociale décide ainsi de ne pas appliquer son revirement de jurisprudence ayant fortement diminué la notion de « préjudice nécessaire » (Cass. soc., 13 avril 2016, n° 14-28.293 ; Cass. soc., 30 juin 2016, n° 15-16.066) à l'hypothèse du préjudice né de l'atteinte à la vie privée. Après le préjudice né de l'absence d'institutions représentatives du personnel par faute de l'employeur (Cass. soc., 17 octobre 2018, n° 17-14.392), la Cour de cassation crée donc une nouvelle exception à son principe de nécessaire démonstration de tout préjudice en matière sociale. **En l'espèce, la Cour d'appel de Versailles a condamné l'employeur au versement de 1.000 € de dommages-intérêts.**

LA VIE PRIVÉE DES SALARIÉES PEUT-ELLE ÊTRE OPPOSÉE AU COMITÉ D'ENTREPRISE SOLLICITANT CERTAINES INFORMATIONS DANS LE CADRE D'UNE PROCÉDURE D'INFORMATION ?

ACCUEIL

Cass. Soc., 5 décembre 2018, n° 16-26.895

L'employeur reste en mesure de s'opposer à une demande de communication de données à caractère personnel de la part du Comité d'entreprise, à condition d'en démontrer le caractère illégitime ou non nécessaire à la complète information du comité au regard de l'objet de la procédure d'information-consultation.



Le Comité d'entreprise dispose, dans le cadre de sa mission générale d'information et de consultation, « d'informations précises et écrites transmises par l'employeur et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations » (article L. 2323-4 du Code du travail). Les ordonnances de septembre 2017 ont repris la substance de ces dispositions s'agissant du Comité social et économique (article L. 2312-15 nouveau du Code du travail).

Au besoin, le Comité peut solliciter par voie judiciaire que lui soient adressées les éléments qu'il estime nécessaires à sa pleine information (ibid.). Parmi ces éléments, un Comité pourrait être tenté de demander des données à caractère personnel concernant des salariés.

Confronté à une telle demande, l'employeur, en sa qualité de responsable de traitement, peut-il opposer au Comité son obligation de préserver la confidentialité des données à caractère personnel des salariés ?

C'est la question à laquelle la Cour de cassation répond par cet arrêt du 5 décembre 2018.

Dans le cadre de la procédure d'information d'un Comité d'entreprise relative à un projet de formalisation des principes de la rémunération en lien avec le cadre fonctionnel existant dans une unité économique et sociale, le Comité demande que lui soient communiqués, entre autres, la rémunération maximale et la rémunération minimale allouées pour chaque fonction professionnelle, quel que soit le nombre de salariés occupant chacune de ces fonctions.

L'employeur s'oppose à cette demande. Le comité d'entreprise assigne les sociétés composant l'UES aux fins de les voir condamnées à communiquer les informations demandées.

L'employeur, pour solliciter la cassation de l'arrêt le

condamnant, affirme qu'une telle communication porterait une « atteinte à la vie privée des salariés concernés en cas de communication » dont la Cour d'appel n'a pas recherché si elle était effectivement proportionnée au regard du but poursuivi. En effet, la rémunération d'un salarié est une donnée à caractère personnel dont l'employeur doit assurer la sécurité et la confidentialité.

La Cour de cassation rejette ce moyen et le pourvoi, aux motifs d'une part que les membres du comité d'entreprise sont soumis à une obligation de discrétion à l'égard des informations qui leur sont communiquées (article L. 2325-5 du Code du travail), d'autre part que les informations demandées sont demandées légitimement et nécessaires à l'exercice des droits du comité d'entreprise qui les a sollicitées. Dès lors que ces deux conditions sont réunies, la Cour de cassation considère que la mesure de communication sollicitée par le Comité ne constitue pas une atteinte disproportionnée au droit de respect de la vie privée des salariés.

L'employeur reste donc en mesure de s'opposer à une demande de communication de données à caractère personnel de la part du Comité d'entreprise, à condition d'en démontrer le caractère illégitime ou non nécessaire à la complète information du comité au regard de l'objet de la procédure d'information-consultation.

Il ne fait pas de doute que cette solution aurait été identique s'agissant du Comité social et économique. En effet, le droit à la communication d'informations et l'obligation de discrétion, qui fondent la décision de la Cour de cassation, sont maintenues s'agissant du Comité social et économique, respectivement aux articles L. 2312-15 et L. 2315-3 nouveaux du Code du travail.

SYNTHÈSE

L'employeur doit s'assurer, avant de transmettre des données à caractère personnel des salariés, que cette communication est nécessaire et proportionnée au but recherché. Pour cela, l'employeur doit veiller à fournir à son interlocuteur uniquement les informations légitimes, indispensables à l'exercice de son droit, au besoin en masquant ou anonymisant celles dont la communication n'est pas pertinente.

Il doit également prendre en compte la qualité du destinataire des informations, auquel il ne pourra pas opposer de la même manière le principe de confidentialité des données personnelles, suivant que celui-ci est tenu à une obligation particulière de discrétion ou que ces données doivent lui être communiquées en vertu de la loi.

QUI CONTACTER ?

ACCUEIL



Cécile Martin
Associée, avocate au barreau

01.70.61.24.06
cecile.martin@ogletree.com



Jean-Marc Albiol
Associé, avocat au barreau

01.70.61.54.73
jean-marc.albiol@ogletree.com

RETROUVEZ NOUS :



26 avenue Victor Hugo, 75116 Paris



01.86.26.27.42



<https://www.ogletree.fr/>



<https://www.linkedin.com/company/ogletree-deakins-paris/>

Ogletree Deakins