

## Libertés individuelles

**LIBERTÉS INDIVIDUELLES – Traitement d’informations nominatives – Absence de déclaration à la CNIL – Effet (deux espèces) – Fichier informatisé du personnel contenant des appréciations sur la vie privée des salariés – Atteinte aux droits de la personne – Infraction (art. 226-16 et 226-17 C. Pén.) – Délit d’entrave aux IRP – Condamnation pénale du DRH (première espèce) – Enregistrement des entrées et sorties du personnel – Badge – Absence de déclaration – Salarié refusant de badger – Motif de licenciement (non) (deuxième espèce).**

Première espèce :

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE VERSAILLES

(5<sup>e</sup> Ch. Corr.)

4 mars 2002

**Alstom**

(...)

**MOTIFS :**

Sur l’action publique :

Le 27 août 1999, le quotidien « L’Humanité » publiait un article révélant l’existence au sein de la SA Alstom Energy System d’un fichier du personnel qui comportait des appréciations sur la vie privée des salariés et des commentaires subjectifs sur leur compte ;

La direction départementale du travail, de l’emploi et de la formation professionnelle des Yvelines procédait immédiatement à une enquête qui donnait lieu à l’établissement d’un procès-verbal dans lequel il était constaté que M. J., directeur des ressources humaines, avait constitué courant juillet 1999 un fichier d’information relatif aux salariés sans en informer le comité central d’entreprise et les comités d’établissement ;

L’auteur de l’article paru dans « L’Humanité », sans indiquer comment il avait reçu ces documents, remettait à la police trente-huit feuillets imprimés sur une seule page sous forme de tableaux, édités à différentes dates du mois de juillet 1999 sous le titre « Gestion des emplois et des compétences ». Il s’agit de tableaux nominatifs dont les rubriques : âge, fonction, métier, évolution, section, niveau, département, évaluation, lacunes, poste à conserver, commentaires, formation, succession, comportent pour la plupart des mentions spécifiques à chacune des personnes répertoriées ;

L’enquête de la police judiciaire permettait de préciser dans quelles circonstances le fichier avait été établi ;

Par une note datée du 1<sup>er</sup> juillet 1999, M. J. rappelait aux directeurs des services que les objectifs de la réunion prévue le 5 juillet suivant étaient l’évaluation des départs qui pourraient résulter de la mise en œuvre du dispositif de préretraite et, plus largement, l’analyse des

besoins dans le domaine des ressources humaines dans le cadre d’une réflexion commune sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Sur ce point, il précisait que les thèmes à retenir concernaient l’évolution des personnes, la mobilité interne, les types de compétence et de qualifications qui font défaut à la société, l’identification et le suivi des personnels ;

Des déclarations de plusieurs directeurs et chefs de département, il ressortait que dès la fin juin et début juillet, M. J. avait remis à chacun une liste des employés placés sous leur responsabilité en leur demandant de compléter un tableau comprenant pour chaque salarié plusieurs rubriques ;

A la réunion du comité de direction du 5 juillet 1999 à laquelle assistait M. G., PDG de la société, M. J. renouvelait sa demande et indiquait aux directeurs et chefs de département présents qu’il les verrait individuellement pour faire l’inventaire des métiers et des compétences dans chacune des directions ;

Dans le courant du mois de juillet, les directeurs et chefs de département remettaient les tableaux directement à M. J. ou les lui faisaient parvenir par le courrier informatique interne ;

Au fur et à mesure de leur arrivée, les tableaux étaient saisis et mis en mémoire sur ordinateur par Mme A., secrétaire de direction à la direction des ressources humaines, et par Mlle Forestier, secrétaire intérimaire. Mme A. déclarait que M. J. lui avait confié ce travail début juillet en lui demandant d’agir dans la discrétion et la confidentialité. Elle avait remarqué que les tableaux étaient remplis par les directeurs de service mais que certaines rubriques étaient complétées par M. J. dont elle avait reconnu l’écriture. Comme Mlle Forestier, Mme A. précisait qu’à la fin de la journée, les originaux des tableaux et un exemplaire imprimé des données enregistrées sur le disque dur de l’ordinateur, étaient remis à M. J. en main propre ;

Le 23 juillet 1999, M. J. demandait à son secrétariat une édition en trois exemplaires des tableaux qui concernaient alors environ 400 personnes. Des trois exemplaires de l’édition datée du 30 juillet 1999, l’un était remis à Mme S., chef du département des ressources humaines, l’autre à M. D., cadre administratif travaillant sous les directives de cette dernière, et le troisième était conservé par Mme A. en attendant le retour de congés de M. J. ;

Mme S. et M. D., qui déclaraient avoir été choqués par ces documents compte tenu des renseignements personnels et professionnels qu’ils contenaient et du danger qu’ils pouvaient présenter pour l’entreprise, les rangeaient dans le coffre de la direction des ressources humaines ;

A son retour de vacances, le 16 août 1999, M. J. reprenait sa collecte de renseignements auprès des directeurs de service et, sur ses directives, Mlle Forestier complétait les tableaux ;

Le 24 août 1999, M. J. recevait un coup de téléphone d'un journaliste de « L'Humanité » qui voulait savoir s'il disposait d'informations sur la vie privée des employés de l'entreprise. Le 25 août, il demandait à Mlle Forestier et à Mme A. de copier les tableaux sur une disquette, puis d'effacer les colonnes intitulées *évaluation, lacunes, poste à conserver, commentaires*, de copier les tableaux ainsi modifiés sur une autre disquette et d'effacer ensuite toute trace du document sur le disque dur des unités centrales du secrétariat de la direction des ressources humaines. Selon Mlle Forestier, M. J. conservait les deux disquettes qu'elle lui avait remises ;

Le 30 août 1999, M. J. demandait à Mme S. et M. D. de détruire les deux exemplaires édités le 30 juillet qu'ils avaient rangés au coffre, ce qui était fait en sa présence ;

Compte tenu des systèmes de protection des unités centrales, l'analyse par expertise du matériel informatique saisi à la direction des ressources humaines n'a pas permis de retrouver les fichiers effacés. Mais la disquette remise par M. J., qui soutient n'en avoir conservé qu'une, a révélé que ce support contenait des fichiers de type tableau sous Excel d'évaluation du personnel datés du 30 juillet 1999 qui avaient été effacés au plus tard le 25 août 1999, date de la dernière modification de l'ensemble des nouveaux fichiers enregistrés sur la disquette ;

M. J. conteste avoir commis les délits d'atteinte aux droits de la personne résultant des traitements informatiques et le délit d'entrave qui lui sont reprochés. Il expose qu'embauché en avril 1999 en qualité de directeur des ressources humaines, il devait s'informer rapidement sur le métier, les compétences et les perspectives d'évolution professionnelle de chacun des 525 salariés du site de Vélizy et que dans ce but, il a demandé aux directeurs de remplir un tableau sur chaque salarié, souhaitant une étude exhaustive ; que le tableau remis aux directeurs ne comprenait que quelques colonnes mais qu'il était possible d'en ajouter ou de modifier la présentation ; qu'il n'avait pas demandé d'appréciations personnelles mais que certains directeurs en avaient porté ; qu'il a demandé à ses assistants de mettre en forme de façon lisible les documents qui lui étaient remis, ayant seulement besoin de mémoriser les informations recueillies pour une réunion qui devait se tenir le 26 août ; qu'il s'agissait d'un document de travail temporaire et qu'il n'a donc pas songé que la CNIL devait en être informée ;

Il soutient que l'infraction de non-déclaration préalable du fichier à la CNIL n'est pas constituée en l'absence de traitement automatisé ; qu'en tout état de cause, l'obligation de déclaration ne lui incombait pas ; qu'il n'avait pas l'intention de commettre un délit et qu'en toute hypothèse, aucune déclaration préalable à la CNIL ne pouvait être exigée, la société ayant déjà déclaré un traitement automatisé de gestion du personnel ; qu'il a pris toutes les précautions utiles pour empêcher que les informations recueillies ne soient communiquées à des tiers ; qu'en l'absence de traitement automatisé, le délit d'entrave au fonctionnement du comité central d'entreprise n'est pas constitué ;

La société Alstom Energy System, devenue depuis Alstom Power Boilers, prise en la personne de son représentant légal

M. G., fait plaider sa relaxe ;

Reprenant les mêmes arguments que M. J. pour contester les délits prévus et réprimés par les articles 226-16 et 226-17 du Code pénal, elle rappelle en tout état de cause que la responsabilité pénale de la personne morale pour les infractions commises par son employé ne peut être retenue dès lors que l'employé a agi de sa propre initiative et ce même

si la personne morale a pu bénéficier de l'infraction. Elle soutient que M. G. n'avait pas connaissance de l'existence du travail auquel se livrait M. J. au cours des mois de juillet et août 1999 et souligne que M. J. a été licencié le 1<sup>er</sup> octobre 1999 au motif notamment qu'il avait mis en forme un tableau dans lequel ont été portées des appréciations d'ordre privé ;

L'article 226-16 du Code pénal sanctionne le fait, y compris par négligence, de procéder ou de faire procéder à des traitements automatisés d'informations nominatives sans qu'aient été respectées les formalités préalables à leur mise en œuvre. L'article 5 de la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, définit la notion de traitement automatisé comme étant tout un ensemble d'opérations réalisées par des moyens automatiques, relatif à la collecte, l'enregistrement, l'élaboration, la modification, la conservation et la destruction d'informations nominatives se rapportant à l'exploitation de fichiers ;

En l'occurrence, la saisie et la conservation des différents tableaux remis par les directeurs dont certains avaient une forme manuscrite, d'autres étaient remplis ou complétés au cours d'un entretien avec M. J. sur les unités centrales d'ordinateur utilisées à la direction des ressources humaines, constituent un traitement automatisé au sens de la loi. Il suffit de rappeler que toutes les informations nominatives collectées par le directeur des ressources humaines ont été réunies sous forme de tableaux par utilisation d'un logiciel qui permet l'organisation et la présentation uniforme des données et que cette opération permet de modifier, de compléter ou de retrancher les données au fur et à mesure de l'utilisation et de la conservation du fichier. L'enregistrement des données n'a pas eu pour seul but l'édition d'exemplaires lisibles puisqu'il résulte du dossier que plusieurs éditions différentes ont été réalisées dans le courant du mois de juillet, le 30 juillet et le 25 août 1999, par reproduction sur disquette ; que le secrétariat de M. J. a travaillé sur les tableaux courant juillet et du 16 au 25 août et que les fichiers n'ont été détruits sur le disque dur de l'unité centrale de l'ordinateur du bureau que le 25 août 1999 sous la pression d'un article de presse ;

Par ailleurs, M. J. ne peut prétendre réduire la finalité du fichier aux exigences ponctuelles de la préparation d'une réunion, alors que la note du 1<sup>er</sup> juillet 1999 et tant le titre des tableaux que leur contenu démontrent que l'objectif du fichier était l'analyse des ressources humaines de la société ;

Le fait que la société Alstom Energy System ait déclaré auparavant un fichier automatisé à la CNIL ne dispensait pas d'une nouvelle déclaration préalable dès lors que le fichier comportait des éléments nouveaux tels que des intitulés de colonne qui ne figuraient pas sur l'ancien fichier et qu'il y avait donc un traitement nouveau des informations ;

Enfin, M. J. ne saurait invoquer un défaut de qualité pour s'exonérer de l'obligation de déclaration. En effet, possède la qualité de déclarant toute personne qui a le pouvoir de décider la création d'un fichier informatique et la création d'un fichier de données nominatives concernant le personnel entrait dans les prérogatives du directeur des ressources humaines ;

En ce qui concerne le moment auquel la déclaration devait être faite, la loi prévoit que cette formalité doit être accomplie avant la mise en œuvre du fichier, soit avant son traitement automatisé. Or il convient de considérer que dès le mois de juillet 1999 lorsque sont introduites les données sur tableau Excel et sûrement le 23 juillet, date à laquelle M. J. demande que le fichier soit édité en trois exemplaires, le fichier était constitué même s'il manquait des informations pour certaines directions qui seront complétées en août. La

mise en œuvre ne correspond pas en effet à l'utilisation mais au passage du projet à la réalisation ;

Il ressort en outre de la correspondance adressée par M. J. à la CNIL le 30 août 1999 qu'il n'a jamais eu l'intention de faire une déclaration préalable. Il explique dans ce courrier qu'il s'agissait d'une demande ponctuelle de recueil d'informations et qu'aucun dispositif de traitement informatique n'était prévu ; qu'il avait décidé de ne pas exploiter les informations recueillies en constatant à son retour de congés que certaines colonnes comportaient des informations « contraires à l'esprit dans lequel l'exercice était demandé ».

Cette version est contraire à la réalité puisque M. J. avait connaissance des informations recueillies au fur et à mesure de leur édition et de leur remise par les directeurs de service ; qu'il les a fait mettre en forme par son secrétariat sur un fichier automatisé et qu'il n'a détruit le fichier qu'après avoir compris à la suite de l'appel du journaliste de « L'Humanité » qu'elles avaient été divulguées ;

La création de fichier clandestin est un délit continu. Si au mois de juillet 1999, la négligence pouvait expliquer l'absence de déclaration, la destruction des fichiers sous la pression de l'article de presse et la version volontairement inexacte des faits donnés à la CNIL caractérisent la volonté d'enfreindre les dispositions légales sur la création du fichier ;

Le délit de création de fichier clandestin est donc constitué à l'encontre de M. J. ;

Le délit de manquement à l'obligation de préserver la sécurité des informations nominatives, prévu et sanctionné par l'article 226-17 du Code pénal, suppose que toutes les précautions utiles n'ont pas été prises pour notamment empêcher que les informations soient communiquées à des tiers non autorisés ;

Les documents transmis à l'auteur de l'article paru dans « L'Humanité » ont été soit récupérés dans une corbeille à papier puisqu'ils sont déchirés en quatre par le milieu, soit volontairement déchirés après accès aux postes informatiques sur lesquels les données étaient conservées. Quel que soit le mode opératoire, il démontre que la sécurité des informations n'était pas suffisamment garantie. Les deux personnes qui travaillaient au secrétariat ont déclaré qu'elles remettaient une édition à M. J. à chaque fois qu'un nouveau tableau était effectué mais qu'elles ne déchiraient pas elles-mêmes les exemplaires ainsi imprimés. Il apparaît par ailleurs que le code d'accès aux unités centrales sur lesquelles elles opéraient était connu d'autres personnes du service ;

Il appartenait à M. J. qui dirigeait la constitution du fichier d'assurer la totale confidentialité des opérations. La fuite de 38 documents communiqués à la presse montre qu'il n'a pas pris toutes les précautions utiles ;

Il sera donc déclaré coupable de ces faits ;

Le délit d'entrave au fonctionnement du comité central d'entreprise est constitué dans la mesure où le comité central d'entreprise n'a pas été informé ni consulté sur la mise en œuvre du fichier, alors que l'article L. 432-2-1 alinéa 2 du Code du travail prévoit que le comité d'entreprise est informé, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci ;

La responsabilité pénale de la société Alstom ne sera pas retenue. Il n'est pas établi que M. G., PDG de la société, ait été tenu informé de l'établissement du fichier. S'il était présent à la réunion du comité de direction du 5 juillet 1999, il n'est pas démontré qu'à cette date M. J. ait précisé quelle forme allait prendre le recueil des données qu'il sollicitait de ses collègues. Il apparaît que M. J. a agi de sa propre initiative et la société Alstom sera déclarée non coupable des faits qui lui sont reprochés ;

Sur l'action civile :

L'association de défense du personnel d'Alstom Power Boilers se constitue partie civile et sollicite la condamnation de la société Alstom Power Boilers et M. J. à la somme de 10 000 € chacun à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral causé aux salariés et la somme de 1 525 € au titre de l'article 475-1 du Code de procédure pénale ;

Le syndicat CGT de la société se constitue partie civile et sollicite la condamnation des prévenus à lui verser la somme de 30 000 F à titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice résultant de ce que les membres du syndicat CGT étaient directement visés par les fichiers en cause desquels il ressortait que leur poste devait être supprimé, ainsi que la somme de 10 000 F au titre de l'article 475-1 du Code de procédure pénale ;

Le comité central d'entreprise de la société Alstom Power Boilers se constitue partie civile et demande la condamnation des prévenus à lui verser la somme de 30 000 F à titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice et la somme de 10 000 F au titre de l'article 475-1 du Code de procédure pénale ;

Les constitutions de partie civile sont recevables mais les demandes dirigées contre la société Alstom Power Boilers sont irrecevables compte tenu de la décision de relaxe intervenue à son égard ;

Le préjudice moral subi par les parties civiles ne résulte pas de la nature des informations mais du traitement informatisé d'informations occultes, sur un temps toutefois limité compte tenu de l'interruption due à leur divulgation et pour un usage resté par conséquent restreint ;

Ces éléments permettent de fixer équitablement l'indemnité destinée à réparer le préjudice de l'association de défense du personnel à 4 600 €, celle allouée au syndicat CGT à 1 525 € et celle allouée au comité central d'entreprise à 2 300 € ;

En équité, il sera alloué en outre la somme de 765 € à chacune des parties civiles au titre de l'article 475-1 du Code de procédure pénale ;

PAR CES MOTIFS :

(...)

Sur l'action publique :

Déclare la société Alstom Power Boilers non coupable et la relaxe des fins de la poursuite pour les faits qui lui sont reprochés ;

Déclare M. J. coupable pour les faits qui lui sont reprochés ;

Vu les articles susvisés :

Condamne M. J. à une amende délictuelle de sept mille cinq cents euros (7 500 €) ;

Vu les articles susvisés ; à titre de peine complémentaire :

Ordonne à l'encontre de M. J. la confiscation des scellés ;

Sur l'action civile :

Déclare recevable, en la forme, la constitution de partie civile du syndicat CGT, l'association de défense du personnel d'Alstom Power Boilers et le Comité central d'entreprise ;

Déclare irrecevables les demandes dirigées contre la société Alstom Power Boilers ;

Condamne M. J., à payer au syndicat CGT, partie civile, la somme de mille cinq cent vingt-cinq euros (1 525 €) à titre de dommages-intérêts, et en outre la somme de sept cent soixante cinq euros (765 €) au titre de l'article 475-1 du Code de procédure pénale (...).

(Mme Rostand, prés. - M<sup>es</sup> Ducrocq, Maisonneuve, Szpiner, Temine, Benichou, av.)

Deuxième espèce :  
COUR D'APPEL DE NANCY (Ch. Soc.)  
25 juin 2001

**P. contre Honeywell**

**FAITS ET PROCÉDURE**

M. P. a été embauché à partir du 1<sup>er</sup> novembre 1993 en qualité d'opérateur par la société Allied Signal Industrial Abers (devenue depuis société Honeywell) ;

Il a été licencié pour fautes simples par courrier en date du 30 avril 1998. Le licenciement étant prononcé par les trois motifs suivants :

- non-respect réitéré de l'obligation de badger,
- absence non excusée du 5 avril 1998,
- violation réitérée du règlement intérieur ;

Contestant la légitimité de son licenciement. M. P. a saisi le Conseil de prud'hommes de Longwy lequel, par un jugement avant dire droit en date du 14 mai 1999 a ordonné la désignation de deux conseillers rapporteurs afin de mettre l'affaire en état d'être jugée ;

Par jugement en date du 3 décembre 1999, le Conseil de prud'hommes a débouté M. P. de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

La société Allied Signal Industria Fibers a été condamnée à payer à M. P. la somme de 721,10 F à titre de prime d'intéressement pour l'année 1997 (somme portant intérêts de droit au taux légal à compter du 13 mai 1998) ;

M. P. a été condamné à payer à son ancien employeur la somme 100 F à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive (somme portant intérêts de droit au taux légal à compter du 3 décembre 1999) ;

M. P. a régulièrement interjeté appel par acte du 10 janvier 2000 ;

Moyens et prétentions des parties :

Pour obtenir l'information du jugement. M. P. soutient que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

S'agissant du grief tiré du non badgeage à la sortie, M. P. fait valoir le caractère tardif du reproche ;

Il ajoute que certains de ses collègues ne badgeaient pas à la sortie, lesquels n'avaient cependant pas été sanctionnés ;

M. P. fait remarquer par ailleurs que l'obligation de badgeage n'avait pas fait l'objet d'une recommandation particulière ;

Il argue encore de la défectuosité de l'appareillage (Gestor) ainsi que du non-respect de l'obligation de déclaration à la CNIL du système de badgeage, lequel constitue un traitement nominatif au sens de l'article 16 de la Loi du 6 janvier 1978 ;

M. P. conclut au caractère disproportionné de sa sanction ; Il réclame une somme de 261 790 F net de dommages et intérêts pour licenciement abusif outre une somme de 1 159,92 F brut à titre de remboursement de la mise à pied des 18 au 20 novembre 1996 (ainsi qu'une somme de 116 F bruts au titre d'indemnité compensatrice de congés payés) ;

M. P. sollicite enfin la condamnation de la société Honeywell au paiement d'une somme de 3 000 F au titre des dispositions de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ; La société Honeywell conclut à la confirmation du jugement en ce qu'il a retenu comme fondé le licenciement pour fautes simples de M. P. ;

Formant appel incident, elle sollicite la condamnation de M. P. au paiement d'une somme de 10 000 F à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive outre une somme de 6 000 F au titre des dispositions de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

**Vu le dossier de la procédure et les pièces produites ;**

**La lettre de licenciement adressée le 30 avril 1998 à M. P. retient trois griefs :**

- un non-respect délibéré et réitéré du règlement intérieur dans l'entreprise en refusant de badger à la sortie de l'entreprise, 19 fois entre le 1<sup>er</sup> février et le 9 avril 1998 ;
- une absence non excusée le 5 avril 1998 ;
- des violations réitérées du règlement intérieur ;

**En ce qui concerne le premier motif, en l'espèce le refus de badger en violation des dispositions du règlement intérieur dont il ne conteste pas avoir eu connaissance, il résulte d'une lettre de la CNIL du 26 avril 2001 que ce mode de traitement informatisé du personnel n'a été enregistré par la CNIL que le 17 juillet 2000, soit plus de deux ans après le licenciement de M. P. ;**

**Cette violation par l'employeur des dispositions de l'article 16 de la Loi du 6 janvier 1978 sur le traitement informatisé des informations nominatives concernant son personnel le prive de pouvoir opposer à M. P. le non-respect du règlement intérieur sur ce point et ne peut servir de cause à un licenciement ;**

**En ce qui concerne l'absence injustifiée du 5 avril 1998, il résulte des constatations des conseillers rapporteurs commis en première instance que M. P. en avait bien informé son employeur ;**

**Le troisième motif, en l'espèce des violations réitérées du règlement intérieur, est trop imprécis pour pouvoir être vérifié ;**

**Les motifs retenus pour licencier M. P. sont donc insuffisants pour être constitutifs d'une cause réelle et sérieuse ;**

**La mise à pied du 18 au 20 novembre 1996 n'a pas été contestée en son temps par M. P. qui ne peut en demander indemnisation ;**

**Compte tenu de son ancienneté de quatre ans et demi dans l'entreprise et de son salaire de 10 904 F par mois, il convient de lui allouer une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un montant de 80 000 F ;**

**Le jugement entrepris doit être confirmé en tant qu'il a fixé à la somme de 721,10 F le rappel de prime d'intéressement de M. P. pour l'année 1997 ;**

**Il doit par contre être infirmé en tant qu'il avait condamné M. P. à payer à la société Allied Signal la somme de 100 F à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive ;**

**Il apparaît équitable d'allouer à M. P. la somme de 1 500 F au titre de ses frais irrépétibles ;**

**PAR CES MOTIFS :**

**La Cour statuant publiquement et contradictoirement ;**

**Infirme le jugement du Conseil de prud'hommes de Longwy du 14 décembre 1999 et statuant à nouveau ;**

**Dit que le licenciement de M. P. est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;**

**Condamne la société Allied Signal à payer à M. P. les sommes de :**

- prime d'intéressement de 1997 : 721,10 F ;
- dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 80 000 F ;
- article 700 du nouveau Code de procédure civile : 1 500 F.

(MM. Eichler, prés. - Giovanardi, mandat. synd. - Me Gamelon, av.)

NOTE 1. - Les fichiers illégaux à fins discriminatoires ne sont pas rares dans les entreprises. Mais rares sont les employeurs qui se laissent prendre et sont condamnés au pénal. L'affaire rapportée du fichier *Alstom Power Boilers* (première espèce) est exemplaire à cet égard (sur cette affaire : J. Le Goff « Droit du travail et société » t. 1,

2001, PUR, p. 465). Le directeur des ressources humaines est condamné pour :

- traitement informatisé privé d'informations nominatives sans déclaration préalable à la Commission Nationale Informatique et Libertés ;
- traitement d'informations nominatives sans mesure assurant la sécurité des données ;
- entrave au fonctionnement du comité central d'entreprise dont l'information et la consultation étaient obligatoires.

La société personne morale et son PDG ont été relaxés. C'est le DRH, délinquant le plus imprudent, qui a payé pour tous, après avoir été licencié par la direction. Mais le ministère public et les parties civiles (association de défense du personnel, syndicat CGT et comité central d'entreprise) ont fait appel contre la société Alstom, considérant que sa responsabilité pénale est engagée au même titre que celle de son DRH.

Le jugement du tribunal correctionnel de Versailles se lit comme un roman policier : découverte du fichier clandestin ; révélation dans le quotidien « L'Humanité » ; minutie dans la collecte des informations illégales ; indignation croissante du personnel ; tentatives

d'effacement des preuves du délit, tous les éléments matériels des délits sont réunis.

Le licenciement du DRH, un mois après la révélation de l'existence du fichier, constitue en quelque sorte l'aveu des illégalités commises. Mais comment croire qu'un fichier comportant 400 noms et appréciations individuelles ait pu être établi à l'insu de la direction de la société ?

**Maurice Cohen**

NOTE 2. – Le corpus de règles protectrices des droits des salariés ne se limite pas au Code du travail comme l'illustre également la deuxième espèce ci-dessus. Le respect de la loi Informatique et Libertés par l'employeur (sur l'analyse de cette loi, cf. L. Péru-Pirrotte « Mutations technologiques et contrat de travail » Dr. Ouv. 96 p. 1 spéc. p. 11 s.) est un élément essentiel à prendre en compte par le juge prud'homal qui peut ainsi disqualifier un motif de licenciement obtenu grâce à une violation de ces dispositions. La connaissance de ce texte par les conseillers prud'hommes de Longwy ayant rendu le jugement infirmé leur aurait évité de condamner le salarié à une amende pour procédure abusive...