

Entretien annuel d'évaluation des salariés, consultation du CHSCT et déclaration auprès de la CNIL

rapport de *Jean-Marc Béraud*, Conseiller à la Cour de cassation (1)

Rappel des faits et de la procédure :

L'Association pour la gestion du groupe Mornay Europe (AGME), association d'institutions de retraite et de prévoyance employant 2 300 salariés, a entrepris, en juin 2005, de consulter le comité d'entreprise sur un projet d'introduction d'un système d'entretien annuel d'évaluation de ses salariés.

Le comité d'entreprise, le syndicat CGT-FO, la fédération de la protection sociale du travail et de l'emploi CFTD et le syndicat CGT des employés du groupe Mornay, ont fait assigner l'employeur en référé en vue d'obtenir la cessation du trouble manifestement illicite constitué par l'irrégularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise sur le projet.

Par ordonnance du 31 mars 2006 (2), il a été fait interdiction à l'AGME de mettre en application le projet d'entretiens annuels d'évaluation des salariés tant qu'elle n'aura pas justifié de la déclaration simplifiée auprès de la CNIL et tant qu'elle n'aura pas recueilli l'avis du CHSCT.

Par arrêt du 3 novembre 2006 (3), la Cour d'appel de Paris a confirmé l'ordonnance. C'est l'arrêt attaqué.

Le pourvoi :

Le pourvoi formé par l'AGME paraît régulier ; il comporte deux moyens.

Le premier moyen fait grief à l'arrêt d'avoir fait interdiction à l'AGME de mettre en application le projet concernant les entretiens annuels d'évaluation des salariés tant qu'elle n'aura pas justifié auprès du comité d'entreprise de la déclaration simplifiée auprès de la CNIL et avoir recueilli l'avis du CHSCT et ce, sous astreinte de 5 000 euros par infraction constatée, alors :

1°) *Que l'article 2 de la loi du 6 janvier 1978 définit le « fichier » comme étant « un ensemble structuré et stable de données à caractère personnel accessibles selon des critères déterminés » ; que tel n'est pas le cas de données qui sont seulement destinées à figurer dans le dossier individuel du salarié et n'ont aucunement vocation à être ultérieurement rassemblées pour constituer un classement les rendant accessibles selon un critère quelconque ou même un mode de conservation spécifique ; qu'en assimilant dès lors le dossier individuel du salarié à un « fichier » au sens de l'article 2 de la loi du*

6 janvier 1978 et en déduisant ainsi que le support de l'entretien annuel devait faire l'objet d'une déclaration simplifiée auprès de la CNIL, la Cour d'appel a violé ce texte par fausse application, ensemble l'article 22 de la loi du 6 janvier 1978 susvisée ;

2°) *Q'en s'abstenant de caractériser en quoi le dossier individuel de chaque salarié aurait, à lui seul, constitué un « ensemble structuré et stable » « accessible selon des critères déterminés », la Cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des textes précités ;*

3°) *Qu'il résulte expressément des dispositions de l'article 22 de la loi informatique et libertés du 6 janvier 1978, modifiée par la loi du 6 août 2004, que seuls les « traitements automatisés de données à caractère personnel » doivent faire l'objet d'une déclaration préalable auprès de la Commission nationale informatique et libertés, et que les traitements manuels, s'ils sont éventuellement soumis à d'autres dispositions de ladite loi informatique et libertés, n'ont en revanche pas à faire l'objet d'une telle déclaration ; qu'en l'espèce, selon les propres constatations de l'arrêt attaqué le projet de l'AGME devait seulement déboucher sur un traitement*

(1) Les références au Droit Ouvrier sont de la rédaction.

(2) TGI Paris, Dr. Ouv. 2006 p. 480 n. A. de Senga.

(3) CA Paris, Dr. Ouv. 2007 p. 339 n. L. Péru-Pirotte.

non automatisé de données à caractère personnel, de sorte que viole par fausse application les articles 2 et 22 de la loi du 6 janvier 1978 la Cour d'appel qui suspend la mise en application du projet dit des « entretiens annuels d'évaluation des salariés » jusqu'à ce que l'AGME procède à une déclaration préalable auprès de la CNIL.

Le second moyen fait grief à l'arrêt d'avoir fait interdiction à l'AGME de mettre en application le projet concernant les entretiens annuels d'évaluation des salariés tant qu'elle n'aura pas recueilli l'avis du CHSCT et transmis cet avis au comité d'entreprise, alors :

1°) *Qu'un simple risque de tension, de stress ou de pression psychologique imputé par l'arrêt à la pratique courante des entretiens d'évaluation n'est pas de nature à compromettre la santé physique ou mentale des travailleurs au sens de l'article L. 236-2 al. 1, de sorte que viole ce texte par fausse application l'arrêt qui décide que la mise en œuvre du projet relevait des compétences du CHSCT ;*

2°) *Que la consultation préalable du CHSCT n'est obligatoire que dans le cas où la décision de l'employeur concerne un aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ; que le fait pour un employeur d'évaluer le travail des salariés placés sous son autorité est inhérent à la relation de travail ; que dès lors, la décision d'instituer un cadre objectif et transparent à ce processus d'évaluation en mettant en place des entretiens individualisés des salariés ne constitue pas un aménagement important des conditions de travail, de sorte qu'en décidant du contraire et en jugeant que la mise en œuvre de ce projet nécessitait de la part de l'AGME la consultation préalable du CHSCT cumulativement avec celle du CE, la Cour d'appel a violé l'article L. 236-2 alinéa 7 du Code du travail ;*

3°) *Que le juge ne peut s'immiscer dans le pouvoir de direction de l'employeur ; qu'en l'espèce, l'AGME avait prévu d'écarter toute incidence directe entre les entretiens annuels d'évaluation et les décisions concernant la rémunération des salariés ; qu'en décidant cependant que le projet envisagé aurait comporté un lien « nécessaire » et « évident » sur la rémunération du salarié, la Cour d'appel a substitué son appréciation à celle de l'employeur quant au contenu et à la portée de ce projet et a ainsi méconnu son office, violant de plus fort les dispositions de l'article L. 236-2 du Code du travail ;*

4°) *Que l'article L. 236-2 ne retient l'incidence éventuelle sur la rémunération des travailleurs que dans le cas où celle-ci est consécutive à une modification des cadences et des normes de productivité et que viole dès lors, par fausse application, ce texte l'arrêt qui estime que l'incidence*

éventuelle du projet de l'AGME sur la rémunération suffirait, à elle seule et en l'absence de ces autres éléments, à rendre obligatoire la consultation du CHSCT.

Éléments d'appréciation :

Sur le premier moyen :

Malgré son libellé, le premier moyen ne conteste l'arrêt qu'en ce qu'il a dit que l'employeur devait opérer une déclaration auprès de la CNIL. La motivation de l'arrêt doit être rappelée. Pour la Cour :

Au vu du dossier d'information constitué par l'employeur, le support de l'entretien annuel est un document manuscrit, établi contradictoirement le jour même de l'entretien individuel comportant des données à caractère personnel dont un exemplaire est remis à l'intéressé et un autre est conservé par la direction de l'AGME ; que dès lors, il constitue à l'évidence un traitement non encore automatisé de données propres à chaque salarié mais appelées à figurer dans un fichier ;

L'arrêt est ambigu car la proposition « **traitement non encore automatisé de données** », n'est pas en correspondance logique avec la suivante : « **mais appelées à figurer dans un fichier** ». Il semble possible de retenir que les données recueillies au cours de l'entretien sont, pour la Cour d'appel, appelées à figurer dans un fichier, mais il paraît difficile de lire l'arrêt comme affirmant qu'elles feront l'objet d'un traitement automatisé. C'est compte tenu de cette lecture que doit être examiné le moyen qui conteste qu'on soit en présence de données appelées à figurer dans un fichier et, à supposer qu'on le soit, qu'un tel traitement non automatisé soit soumis à déclaration préalable.

Première question, est-on en présence de données (à caractère personnel) contenues dans un fichier ou appelées à figurer dans un fichier ?

Pour le moyen, les données recueillies lors de l'entretien annuel ont vocation à être conservées dans le dossier individuel de chaque salarié et ne sauraient être considérées comme intégrées à un fichier entendu par l'article 2 de la loi comme un *ensemble structuré et stable de données à caractère personnel accessibles selon des critères déterminés*. Une distinction serait à faire entre dossier et fichier.

Le moyen s'appuie essentiellement sur un arrêt de la Chambre criminelle de la Cour de cassation en date du 3 novembre 1987 (4) :

Attendu que Riou, gérant d'une société de recouvrement de créances, a, sur les indications qui lui étaient données par ses clients, mis en œuvre un traitement automatisé d'informations nominatives comportant la mise en mémoire des nom, prénoms et

(4) Bull. n° 382.

adresse de chacun des débiteurs à poursuivre ainsi que le montant de sa dette et le numéro de son dossier ; qu'il a en outre recueilli des renseignements sur les facultés de chacune des personnes concernées en adressant au "propriétaire, gérant, syndic ou concierge" de l'immeuble qu'elle habitait une lettre sollicitant des indications sur son employeur, ses parents ou amis et son "degré de solvabilité" ; que, sur la dénonciation de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), Riou a été poursuivi pour avoir mis en oeuvre le traitement automatisé précité sans en avoir fait la déclaration préalable à la Commission, et pour avoir enregistré ou conservé des données collectées par des moyens déloyaux ou illicites ; qu'il a été relaxé de ces deux chefs ;

En cet état :

Sur le second moyen de cassation pris de la violation des articles 25 et 42 de la loi du 6 janvier 1978 ;

Attendu que, pour relaxer le prévenu du chef d'enregistrement ou conservation de données collectées par des moyens frauduleux, déloyaux ou illicites, les juges retiennent que les renseignements obtenus sur la solvabilité des personnes concernées figuraient dans leur dossier, mais non dans le traitement automatisé d'informations nominatives exploitées par Riou, ni dans aucun fichier ;

Attendu que par ce seul motif, et abstraction faite de tous autres erreurs mais surabondants, la Cour d'appel a justifié sa décision ;

Qu'en effet, pour que le délit prévu et puni par l'article 42 de la loi du 6 janvier 1978 soit constitué, il faut non seulement que des données aient été collectées par des moyens frauduleux, déloyaux ou illicites, ce qui était le cas en l'espèce, le procédé utilisé par Riou ne sauvegardant en rien les droits conférés par la loi précitée aux personnes concernées, mais encore que ces données soient enregistrées ou conservées dans un fichier, qu'il soit ou non automatisé ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé.

La distinction faite par cet arrêt déjà ancien entre fichier et dossier ne semble avoir été ni réitérée ni démentie par la Cour de cassation. Elle a en revanche été critiquée comme reposant sur un critère formel qui résiderait dans une sorte d'extériorité matérielle du dossier par rapport au fichier peu convaincant et peu praticable (5). La loi définit en effet le fichier comme un *ensemble structuré et stable de données à caractère personnel accessibles selon des*

critères déterminés. Si chaque document faisant le bilan d'un entretien individuel de chaque salarié ne constitue pas un fichier, mais une fiche, qu'en est-il du dossier de chaque salarié pris individuellement et composé de plusieurs documents dont la somme des entretiens individuels le concernant ? Par ailleurs, et surtout, il n'est pas déraisonnable de penser que les dossiers de chaque salarié ne sont pas dispersés au hasard dans l'entreprise mais sont regroupés en un ou plusieurs lieux et qu'ils y sont classés selon un ordre logique, avec vraisemblablement au moins une entrée alphabétique. A supposer même que le dossier d'un salarié ne soit pas considéré comme un fichier, le regroupement ne serait-ce que dans une armoire ou dans une pièce de l'ensemble ou d'un ensemble de dossiers concernant plusieurs salariés contenant des données de même type ne constitue-t-il pas un *ensemble structuré et stable de données à caractère personnel accessibles selon des critères déterminés* ?

C'est semble-t-il dans cette perspective que la Cour d'appel a retenu que les données recueillies lors des entretiens étaient appelées à figurer dans un fichier.

Seconde question, si l'on admet qu'on est en présence d'un traitement de données destinées à figurer dans un fichier, ce traitement doit-il faire l'objet d'une déclaration ?

A) Pour mémoire, en défense, la réponse est positive.

Aux termes de son article 2, la loi du 6 janvier 1978 s'applique en effet *aux traitements automatisés de données à caractère personnel, ainsi qu'aux traitements non automatisés de données à caractère personnel contenues ou appelées à figurer dans des fichiers*. Aux termes de l'article 11, la CNIL *autorise les traitements mentionnés à l'article 25 (6), donne un avis sur les traitements mentionnés aux articles 26 (7) et 27 (8) et reçoit les déclarations relatives aux autres traitements*. Aux termes, enfin, de l'article 24, §1, *pour les catégories les plus courantes de traitements de données à caractère personnel, dont la mise en oeuvre n'est pas susceptible de porter atteinte à la vie privée ou aux libertés, la Commission nationale de l'informatique et des libertés établit et publie (...) des normes destinées à simplifier l'obligation de déclaration*, et peut encore, par application de ce même article, §II, *définir, parmi les catégories de traitements mentionnés au I, celles qui, compte tenu de leurs finalités, de leurs destinataires ou catégories de destinataires, des données à caractère*

(5) J. Frayssinet, Contre l'excessive distinction entre fichier et dossier, le pas en avant du Tribunal correctionnel de Paris, Cahiers Lamy, janvier 1990.

(6) Données à caractère politique, philosophique, santé et vie sexuelle ; données génétiques ; infractions ; exclusion d'un droit ; interconnexions ; NIR ; difficultés sociales ; biométrie. Certaines dispositions de cet article visent les « traitements automatisés », d'autres visent les traitements « automatisés ou non ».

(7) Traitements Etat sécurité et infractions pénales. Cet article vise « les traitements » sans distinction de leur caractère automatisé ou non.

(8) Traitements publics NIR - biométrie Etat - recensement - télé-services. L'article ne distingue pas selon que les traitements sont automatisés ou non.

personnel traitées, de la durée de conservation de celles-ci et des catégories de personnes concernées, sont dispensées de déclaration.

Selon le mémoire en défense, il en résulte que tout traitement de données à caractère personnel doit faire l'objet d'une déclaration, sauf dispense expresse dont ne bénéficie pas le traitement litigieux.

B) Pour le mémoire ampliatif, il faut s'en tenir à l'article 22 § 1 de la loi du 6 janvier 1978 qui soumet à déclaration préalable les seuls *traitements automatisés* de données à caractère personnel. La Cour d'appel n'ayant pas constaté que les données faisaient l'objet d'un traitement automatisé, elle ne pouvait retenir l'obligation de déclaration préalable à la CNIL.

C) L'article 11 invoqué par le mémoire en défense au soutien de l'obligation de déclaration a pour objet d'introduire la CNIL et de définir globalement ses missions ; il débute un chapitre III intitulé « La Commission nationale de l'informatique et des libertés ». Il fixe le champ d'application générale de la loi (9). En revanche, l'article 22 invoqué par le pourvoi est un texte plus spécifique qui débute le chapitre IV intitulé « Formalités préalables à la mise en œuvre des traitements ». Ce texte spécifique ne fait obligation de déclarer que les seuls traitements automatisés. Cette interprétation est aussi celle retenue par la CNIL dans sa norme n° 46 qui soumet à déclaration simplifiée les traitements automatisés (10) de données relatives à la gestion courante de leur personnel par les entreprises privées ou publiques. Cette norme adoptée par application de l'article 24 de la loi vise précisément, entre autres, *l'évaluation professionnelle de l'employé : dates des entretiens d'évaluation, identité de l'évaluateur, compétences professionnelles de l'employé, objectifs assignés, résultats obtenus, appréciation des aptitudes professionnelles sur la base de critères objectifs et présentant un lien direct et nécessaire avec l'emploi occupé, observations et souhaits formulés par l'employé, prévisions d'évolution de carrière* (11). Dans ces conditions, peut-on, sans remettre en cause la légalité de cette norme, considérer qu'un traitement non automatisé portant sur ces mêmes données doit faire l'objet d'une déclaration simplifiée (12) ?

Sur le second moyen :

On écartera les deux dernières branches. La troisième se heurte en effet aux constatations souveraines des juges du fond qui s'appuient sur les réponses faites par l'employeur au comité d'entreprise. Il doit donc être tenu pour acquis qu'il existe un lien entre les évaluations annuelles et la

rémunération des salariés. La quatrième fait une interprétation pour le moins osée de l'article L.236-2, alinéa 7, du Code du travail qui dispose que « *le comité est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail* ». Il ne peut être sérieusement déduit de ce texte que l'incidence éventuelle sur la rémunération ne saurait être retenue en tant que facteur d'obligation de consultation du CHSCT que dans le cas où celle-ci est consécutive à une modification des cadences et des normes de productivité. Au surplus, l'arrêt relève que les évaluations annuelles permettront une meilleure cohérence entre « *les décisions salariales* » et « *l'accomplissement des objectifs* », n'est-ce pas, en tant que de besoin, un élément conduisant à dire que le nouveau système constitue en partie une modification des normes de productivité ?

S'agissant des deux premières branches, l'arrêt constate que les modalités mêmes de l'entretien et ses enjeux sont « *manifestement de nature à générer une pression psychologique sur les salariés entraînant des répercussions sur leurs conditions de travail* ». Ce constat doit être tenu pour acquis. La notion de « simple risque » invoquée par la première branche conduit-elle, dans ces conditions, à dire que l'arrêt a violé l'article L. 236-2 du Code du travail ? La consultation du CHSCT n'est-elle pas précisément fondée sur l'existence de risques ? De la même façon, en quoi le fait que l'appréciation des aptitudes des salariés soit inhérente à la relation de travail et aux prérogatives de l'employeur serait-il de nature à évincer la compétence du CHSCT ? Par définition, le choix de l'outillage, des produits ou de l'organisation du travail est bien une prérogative patronale, ce qui n'empêche pas que son exercice puisse, à certaines conditions, nécessiter la consultation préalable du CHSCT. Reste alors, semble-t-il, la question de l'appréciation de l'importance du projet. L'appréciation du caractère important du projet suppose qu'une certaine marge soit laissée aux juges du fond, au moins parce qu'un projet important ne se définit pas seulement en lui-même, mais aussi par rapport à ce qui existe déjà dans l'entreprise. Sur ce point, notre contrôle est nécessairement limité (13).

Jean-Marc Béraud

(9) Certaines dispositions comme le droit d'accès au fichier ont une portée générale.

(10) Article 1^{er}.

(11) Article 3, b.

(12) On élimine implicitement la solution paradoxale qui consisterait à dire que les traitements automatisés doivent faire l'objet d'une

déclaration simplifiée et ceux qui ne sont pas automatisés doivent faire l'objet d'une déclaration normale. On rappellera qu'un des objectifs de la réforme de 2004 était de réaliser une simplification des formalités déclaratives, et de limiter désormais le contrôle préalable de la CNIL aux seuls traitements présentant des risques particuliers d'atteinte aux droits et libertés.

(13) V. Soc. 26 juin 2001, Bull. n° 231

Annexe

LIBERTES ET DROITS FONDAMENTAUX – Evaluation des salariés – Instauration d'un entretien annuel d'évaluation – 1° Incidence sur la rémunération – Incidences psychologiques ayant des répercussions sur les conditions de travail - Consultation du CHSCT (oui) – 2° Déclaration préalable à la CNIL – Nécessité d'établir le caractère automatisé du traitement.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 28 novembre 2007

AGME contre Comité d'entreprise de l'AGME et a.

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que l'association pour la gestion du groupe Mornay Europe (AGME) employant 2 300 salariés a, en juin 2005, saisi pour consultation le comité d'entreprise d'un projet d'évaluation du personnel au moyen d'entretiens annuels ; que ce dernier ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et des organisations syndicales ont saisi le juge des référés pour qu'il soit fait défense à l'employeur de mettre en œuvre le projet tant que le CHSCT n'aurait pas été consulté et tant que le traitement des données à caractère personnel recueillies au cours de ces entretiens n'aurait pas fait l'objet d'une déclaration auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) ;

Sur le second moyen :

Attendu que l'AGME fait grief à l'arrêt de lui avoir fait interdiction de mettre en application le projet concernant les entretiens annuels d'évaluation des salariés tant qu'elle n'aura pas recueilli l'avis du CHSCT et transmis cet avis au comité d'entreprise, alors, selon le moyen :

1°) qu'un simple risque de tension, de stress ou de pression psychologique imputé par l'arrêt à la pratique courante des entretiens d'évaluation n'est pas de nature à compromettre la santé physique ou mentale des travailleurs au sens de l'article L. 236-2 alinéa 1, de sorte que viole ce texte par fautive application, l'arrêt qui décide que la mise en œuvre du projet relevait des compétences du CHSCT ;

2°) que la consultation préalable du CHSCT n'est obligatoire que dans le cas où la décision de l'employeur concerne un aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ; que le fait pour un employeur d'évaluer le travail des salariés placés sous son autorité est inhérent à la relation de travail ; que dès lors, la décision d'instituer un cadre objectif et transparent à ce processus d'évaluation en mettant en place des entretiens individualisés des salariés ne constitue pas un aménagement important des conditions de travail, de sorte qu'en décidant du contraire et en jugeant que la mise en œuvre de ce projet nécessitait de la part de l'AGME la consultation préalable du CHSCT cumulativement avec celle du comité d'entreprise, la Cour d'appel a violé l'article L. 236-2 alinéa 7 du Code du travail ;

3°) que le juge ne peut s'immiscer dans le pouvoir de direction de l'employeur ; qu'en l'espèce, l'AGME avait prévu d'écarter toute incidence directe entre les entretiens annuels d'évaluation et les décisions concernant la rémunération des salariés ; qu'en décidant cependant que le projet envisagé aurait comporté un lien "nécessaire" et "évident" sur la rémunération du salarié, la Cour d'appel a substitué son appréciation à celle de l'employeur quant au contenu et à la portée de ce projet et a ainsi méconnu son office, violant de plus fort les dispositions de l'article L. 236-2 du Code du travail ;

4°) que l'article L. 236-2 ne retient l'incidence éventuelle sur la rémunération des travailleurs que dans le cas où celle-ci est consécutive à une modification des cadences et des normes de productivité et que viole dès lors, par fautive application, ce texte, l'arrêt qui estime que l'incidence éventuelle du projet de

l'AGME sur la rémunération suffirait, à elle seule et en l'absence de ces autres éléments, à rendre obligatoire la consultation du CHSCT ;

Mais attendu qu'ayant relevé que les évaluations annuelles devaient permettre une meilleure cohérence entre les décisions salariales et l'accomplissement des objectifs, qu'elles pouvaient avoir une incidence sur le comportement des salariés, leur évolution de carrière et leur rémunération, et que les modalités et les enjeux de l'entretien étaient manifestement de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail, c'est sans encourir les griefs du moyen que la Cour d'appel a exactement décidé que le projet de l'employeur devait être soumis à la consultation du CHSCT chargé, par application de l'alinéa 1 de l'article L. 236-2 du Code du travail, de contribuer à la protection de la santé des salariés ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen pris en sa troisième branche :

Vu l'article 22 de la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, modifiée par la loi du 6 août 2004 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel, et les articles 1^{er} et 3 de la norme simplifiée n° 46 adoptée par la CNIL le 13 janvier 2005, modifiée le 17 novembre 2005 ;

Attendu que, selon le premier de ces textes, les traitements automatisés de données à caractère personnel font l'objet d'une déclaration auprès de la CNIL, et que, en vertu de seconds, les traitements automatisés relatifs à l'évaluation professionnelle des salariés font l'objet d'une déclaration simplifiée ;

Attendu qu'en faisant interdiction à l'AGME de mettre en application le projet d'entretiens annuels d'évaluation de ses salariés tant que le traitement des données à caractère personnel recueillies au cours de ces entretiens n'aura pas fait l'objet d'une déclaration auprès de la CNIL sans constater que ces données sont destinées à faire l'objet d'un traitement automatisé, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les deux premières branches du moyen :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a fait interdiction à l'AGME de mettre en application le projet d'entretiens annuels d'évaluation tant qu'elle n'aura pas justifié auprès du comité d'entreprise de la déclaration simplifiée auprès de la CNIL, l'arrêt rendu le 3 novembre 2006, entre les parties, par la Cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Paris, autrement composée.

(Mme Collomp, prés. - M. Béraud, rapp. - M. Aldigé, av. gén. - SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)