

## NOTE TECHNIQUE

### **I. Absence d'obligation de communication des mesures salariales individuelles**

Le Protocole d'accord du 30 novembre 2004 relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois applicable au 1er février 2005, a modifié l'article 33 de la Convention collective en supprimant la référence au tableau de promotion et a abrogé l'article 31 qui portait sur le tableau d'avancement. Par conséquent, **il n'existe plus conventionnellement d'obligation pour les organismes de Sécurité sociale d'établir un tableau de promotion ou d'avancement.**

Ainsi, aucune disposition légale ou conventionnelle n'oblige l'employeur à communiquer des informations salariales individuelles.

### **II. Rappel des obligations de communication d'un bilan annuel aux institutions représentatives du personnel**

Le protocole d'accord précité prévoit en revanche la réalisation d'un « *bilan annuel, qualitatif et quantitatif, de la mise en œuvre de la démarche de gestion des compétences, et des besoins détectés en matière de formation professionnelle* » devant être présenté aux instances représentatives du personnel.

Ce bilan doit être général et ne doit comporter directement aucune information personnelle relative aux salariés concernés.

### **III. Confidentialité des mesures salariales**

Dans l'hypothèse où vous souhaiteriez, en dehors de toute obligation, satisfaire une demande de communication sur les mesures individuelles salariales, il importe que vous respectiez le principe de confidentialité.

Depuis la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, les données nominatives font l'objet d'une protection particulière. Cette loi s'applique aux traitements automatisés et non automatisés de données à caractère personnel contenues ou appelées à figurer dans des fichiers.

Aux termes de l'article 2 de la loi du 6 janvier 1978, « *constitue une donnée à caractère personnel toute information relative à une personne physique identifiée ou qui peut être identifiée.* »

De même, le traitement d'informations nominatives s'entend de « *toute opération ou tout ensemble d'opérations portant sur de telles données, quel que soit le procédé utilisé* » (article 2).

Selon l'article 4 « *sont réputées nominatives au sens de la présente loi les informations qui permettent, sous quelque forme que ce soit, directement ou non, l'identification des personnes physiques auxquelles elles s'appliquent, que le traitement soit effectué par une personne physique ou par une personne morale* ».

Enfin, l'article 7 de cette même loi énonce également la précision suivante :

« *Un traitement de données à caractère personnel doit avoir reçu le consentement de la personne concernée* » ou satisfaire à certaines conditions précises inapplicables en l'espèce.

En conséquence, **les informations relatives aux mesures salariales individuelles des salariés, dès lors qu'elles sont nominatives constituent des données à caractère personnel telles que décrites par la loi du 6 janvier 1978.**

**Il est donc impossible de communiquer ces informations sans l'accord des salariés concernés.** A défaut, **une telle communication violerait la loi du 6 janvier 1978 mais également l'article 9 du Code civil** qui assure la protection de la vie privée.

#### **IV. Solutions alternatives**

– Communication globale ou anonymisée

Si vous souhaitez communiquer des informations concernant les mesures individuelles, il est recommandé la plus grande prudence. Il convient, en l'absence du recueil de l'accord individuel de tous les intéressés, **d'anonymiser les informations de telle façon que les salariés concernés ne puissent pas être identifiés.**

Par exemple, il peut être précisé le nombre de points de compétences et de promotions attribués par service. Toutefois, pour les services où les salariés bénéficiant de ces mesures pourraient être facilement identifiés (service ne comportant qu'un ou deux salariés par exemple), il conviendrait de les regrouper avec d'autres secteurs pour conserver l'anonymat des bénéficiaires.

– Communication avec l'accord des salariés concernés

L'autre solution serait **d'obtenir l'accord de tous les salariés concernés par les mesures individuelles** pour pouvoir communiquer ces informations aux institutions représentatives du personnel ou pour les afficher. Nous vous recommandons d'obtenir cet accord par écrit et d'énoncer précisément l'usage fait de ces informations.