

Version anonymisée

Traduction

C-312/24 – 1

Affaire C-312/24 [Darashev]ⁱ

Demande de décision préjudicielle

Date de dépôt :

29 avril 2024

Juridiction :

Sofiyski rayonen sad (Bulgarie)

Date de la décision :

30 janvier 2024

Partie requérante :

CL

Partie défenderesse :

Prokurata na Republika Balgaria

ORDONNANCE

[OMISSIS]

LE SOFIYSKI RAYONEN SAD (TRIBUNAL D'ARRONDISSEMENT DE SOFIA), SECTION CIVILE, [OMISSIS] en audience publique du trente janvier deux mille vingt-quatre [OMISSIS] [OMISSIS]

[OMISSIS]

affaire civile n° 20211110120709 [OMISSIS],

a pris en considération ce qui suit aux fins de se prononcer :

ⁱ Le nom de la présente affaire a été modifié. Il ne correspond au nom d'aucune des parties à la procédure.

La procédure est au titre de l'article 276, paragraphe 1, TFUE et du chapitre 55 du GPK (Grazhdanski protsesualen kodeks, code de procédure civile) (demandes de décisions préjudicielles).

La procédure a été introduite par un recours formé par CL, [OMISSIS] village de Kazichene, [OMISSIS] à l'encontre de PROKURATURA NA REPUBLIKA BALGARIA (parquet de la République de Bulgarie) afin que celle-ci soit condamnée, au titre de l'article 2, paragraphe 1, points 2 et 3 du Zakon za otgovornostta na darzhavata i obshtinite za vredi (loi relative à la responsabilité de l'État et des communes pour les dommages causés, ci-après le « ZODOV »), au versement d'un montant de 6 000 BGN à titre d'indemnisation du préjudice moral subi qui a été causé au requérant par les mesures prises à son encontre dans le cadre de la procédure d'instruction [OMISSIS] ainsi que par les conséquences de cette procédure.

Dans sa requête, le requérant allègue avoir eu la qualité de suspect sans cependant avoir été mis en examen ; il lui a été notifié qu'il avait été considéré comme une « personne au rôle inexplicé ». Il affirme qu'il a été placé en garde à vue pendant un délai de 24 heures et que la procédure d'instruction a été ultérieurement suspendue, l'identité de l'auteur des faits n'ayant pas pu être établie (article 244, paragraphe 1, point 2 du Nakazatelno-protsesualen kodeks, ci-après le « NPK »). Il invoque le fait que, pendant la période postérieure à la décision de classement sans suite il lui a été impossible d'obtenir un avancement hiérarchique (au Ministerstvo na vatrešnite raboti – ministère de l'intérieur) en raison de sa qualité de suspect. Il allègue qu'un préjudice moral lui a été occasionné par les actes suivants : 1) sa garde à vue d'une durée de 24 heures ; 2) son placement en garde à vue devant tous ses collègues et les employés de son lieu de travail ; 3) l'absence d'informations s'agissant de : de la raison pour laquelle la procédure d'instruction a été engagée à son encontre, ses droits en ce qui concerne ses contacts avec un avocat, avec ses proches, la saisie de son téléphone ; 4) les mesures d'investigation prises à son encontre – fouille, perquisition, reconnaissance des suspects, alors qu'il n'avait pas la qualité de personne poursuivie et qu'il ne présentait aucun antécédent judiciaire ; 5) l'interdiction qui lui a été faite, en sa qualité d'employé du ministère de l'intérieur, d'être promu à des fonctions supérieures dans le cadre de ses fonctions de 2016 à 2022, au motif qu'il a eu la qualité de suspect dans la procédure d'instruction. S'agissant des mesures visées aux points 1 à 4, le requérant affirme avoir subi le préjudice invoqué pendant les sept mois qui ont suivi les mesures d'investigation prises à son encontre dans le cadre de la procédure pénale précitée. Il demande que son nom soit effacé de la base de données dans laquelle il figure en tant que suspect.

La partie défenderesse, la PROKURATA NA REPUBLIKA BALGARIA, conteste dans leur intégralité le fondement du recours et le montant réclamé.

La demande de décision préjudicielle porte sur la manière dont il convient de procéder aux mesures relatives à des informations (collecte, conservation, effacement) de personnes qui ont la qualité de suspect dans la procédure pénale,

lorsque les autorités chargées des enquêtes font partie de l'unité organisationnelle de l'employeur du suspect. La demande préjudicielle porte sur les informations que peut recueillir, conserver, effacer l'employeur, si certaines de ses unités distinctes procèdent à des mesures d'enquête à l'encontre de l'un de ses employés. Par la présente demande, la juridiction de céans veut obtenir des éclaircissements à propos de l'interprétation du « droit à l'oubli », lorsque les informations recueillies figurant dans le dossier personnel de l'employé relevant d'une unité de l'employeur ont été recueillies dans le cadre de la procédure pénale qui a été menée par une autre unité de l'employeur, laquelle constitue une autorité chargée de l'enquête dans la procédure pénale. Convient-il que l'employeur, qui comporte des unités procédant à des mesures d'enquête, refuse l'avancement de la carrière de l'employé pour l'unique motif que ce dernier a la qualité de suspect dans la procédure pénale pendante, dans le cadre de laquelle des mesures d'enquête sont effectuées par l'une de ses autres unités ? L'employeur dont une direction spéciale procède à des mesures d'enquête dans une procédure pénale peut-il refuser un avancement de carrière à l'employé d'une autre direction au motif que ce dernier a la qualité de suspect, de personne poursuivie ou d'accusé dans le cadre d'une procédure pénale menée par l'une de ses autres unités ?

PARTIES AU LITIGE

Partie requérante : CL, [OMISSIS], village de Kazichene [OMISSIS]

Partie défenderesse : PROKURATA NA REPUBLIKA BALGARIA (PRB), Ville de Sofia [OMISSIS]

LES FAITS

Les parties ne contestent pas qu'en date du 1^{er} mars 2016, une procédure d'instruction a été engagée [OMISSIS] en raison d'une infraction de vol commise avec la complicité d'autrui – au titre de l'article 198, paragraphe 1, combiné avec l'article 20, paragraphe 2 et avec le paragraphe 1 du NK (Nakazatelen kodeks – code pénal). La procédure d'instruction a été engagée à l'encontre d'un auteur inconnu. Il n'est pas contesté par les parties qu'entre 2012 et 2023, la partie requérante a occupé diverses fonctions en qualité de policier au ministère de l'intérieur, dans différentes directions : la direction générale « Police de la sécurité » et la direction générale « Police nationale ».

Le 17 mai 2016, s'est tenue une réunion générale de tous les policiers qui étaient présents dans le service dans lequel le requérant exerçait ses fonctions. Se sont rendus à cette réunion générale le chef de la section, un représentant de la direction « Sécurité intérieure » du ministère de l'intérieur, un avocat général de la SGP (Sofiyska gradska prokuratura – parquet de la ville de Sofia) et un enquêteur. Il n'est pas contesté que c'est à cette réunion que le requérant a été placé publiquement en garde à vue et qu'il a été contraint de remettre sa plaque, son arme et sa carte de service.

Il est constant que le requérant a fait l'objet d'une garde à vue de 24 heures en date du 17 mai 2016. Une injonction a été délivrée par la direction « Sécurité intérieure » du ministère de l'intérieur afin qu'il soit placé en garde à vue. L'injonction a été adoptée au titre de l'article 72, paragraphe 1, point 1 du ZMVR [Zakon za ministerstvoto na vatreshnite raboti (loi relative au ministère de l'intérieur)] (personne à propos de laquelle il existe des indices qu'elle a commis une infraction). Il y est précisé que la personne a été placée en garde à vue au motif qu'à la date du 1^{er} mars 2016, avec la complicité d'autrui, des objets mobiliers appartenant à autrui ont été soustraits avec l'intention de se les approprier illégalement avec l'usage de la contrainte – ce qui constitue une infraction à l'article 198, paragraphe 1 combiné avec l'article 20, paragraphe 2 et avec le paragraphe 1 du NK.

Il n'est pas contesté que le requérant a été libéré après ces 24 heures et qu'il n'a pas été mis en examen. Il n'a pas non plus été accusé. Le requérant a été fouillé lorsqu'il a fait l'objet de mesures d'investigation, à savoir une perquisition ainsi qu'une saisie. Une perquisition de son domicile a été effectuée. Le requérant a participé à une reconnaissance des suspects au cours de laquelle il n'a pas été identifié par les victimes comme étant l'auteur de l'infraction. Les empreintes digitales du requérant ont été relevées en sa qualité de suspect. Il a été établi qu'aucune trace du requérant n'a été trouvée sur les objets des victimes. Il n'est pas contesté que la perquisition et la saisie ont été effectuées après la délivrance d'une autorisation judiciaire préalable. Il n'est pas contesté entre les parties que la procédure d'instruction a été suspendue, l'auteur de l'infraction n'ayant pas pu être identifié.

Il a été établi dans la procédure que le requérant a continué à exercer ses fonctions au sein du ministère de l'intérieur. Il a participé à des concours de promotion à d'autres fonctions, dans d'autres services, sections et directions au sein du ministère de l'intérieur. La raison principale pour laquelle il n'a pas été désigné à une autre fonction est qu'il a été mis en garde à vue en qualité de suspect dans la procédure d'instruction précitée. Dans son dossier personnel et dans les archives du ministère de l'intérieur, figurent des informations selon lesquelles le requérant a été mis en garde à vue et qu'il a fait l'objet de mesures d'investigation (fouille, perquisition, saisie, reconnaissance) en sa qualité de suspect. Si le requérant n'a pas été promu ou muté à d'autres fonctions, c'est parce qu'il a participé à la procédure d'instruction précitée en qualité de suspect d'une infraction visée par l'article 198, paragraphe 1, du NK (vol).

Le requérant fait valoir qu'il a subi un préjudice moral du fait de son placement en garde à vue devant ses collègues et du fait de l'humiliation qui lui a été infligée à la suite de son placement en garde à vue pour une infraction dont il n'a pas été démontré qu'il en aurait été l'auteur, alors qu'il est, depuis de nombreuses années, employé du ministère de l'intérieur. Il allègue avoir subi un préjudice à défaut d'avoir obtenu des informations relatives à son placement en garde à vue – absence d'avocat, de communication téléphonique avec sa famille, absence de notification du motif de son placement en garde à vue. Il estime que ce placement

en garde à vue a constitué un obstacle à son avancement et au développement de sa carrière. Il allègue que son employeur, qui a fait procéder à son placement en garde à vue, conserve une base des données dans laquelle figure cette procédure d'instruction et qu'il refuse de retirer ou d'effacer ces données. En outre, il allègue que son nom figure dans la procédure d'instruction en qualité de suspect, ce qui constitue un autre obstacle à son avancement professionnel.

**JURISPRUDENCE DU VARHOVEN KASATSIONEN SAD NA
REPUBLIKA BALGARIA (COUR SUPRÊME DE CASSATION, ci-après le
« VKS »)**

Conformément à la jurisprudence du VKS, un suspect qui n'a pas été poursuivi et qui a fait l'objet d'une décision de classement sans suite a droit à une indemnisation. Il est procédé à l'indemnisation au titre du ZODOV. La personne peut également réclamer des dommages et intérêts pour la période antérieure à celle où il a acquis la qualité de suspect, s'il était la seule personne qui était susceptible d'avoir commis le fait infractionnel, lorsque la procédure pénale a été diligentée à l'encontre d'un auteur inconnu. La partie défenderesse au recours est le parquet, puisqu'il s'agit d'une procédure d'instruction.

**MOTIFS POUR LESQUELS LA JURIDICTION DE RENVOI ESTIME
QUE LA DEMANDE DE DÉCISION PRÉCISION PRÉJUDICIELLE EST
DÉTERMINANTE POUR LA RÉOLUTION CORRECTE DU LITIGE**

Le code de procédure pénale bulgare (NPK) ne connaît pas la notion juridique du suspect dans la procédure pénale. Conformément à l'arrêt **C-209/22** [arrêt du 7 septembre 2023, Rayonna prokuratura Lovech, teritorialno otdelenie Lukovit (Fouille corporelle), C-209/22, EU:C:2023:634], le suspect a les droits au titre de *la directive 2013/48/UE du Parlement européen et du Conseil, du 22 octobre 2013, relative au droit d'accès à un avocat dans le cadre des procédures pénales et des procédures relatives au mandat d'arrêt européen, au droit d'informer un tiers dès la privation de liberté et au droit des personnes privées de liberté de communiquer avec des tiers et avec les autorités consulaires*, si ce n'est qu'un tel accès à un avocat n'est nécessaire que si ladite personne peut exercer ses droits de la défense de manière concrète et effective.

Le requérant au principal a la qualité de suspect dans la procédure d'instruction précitée, ce qui n'est pas contestée par les parties. Néanmoins, lorsque les éléments de preuve ont été réunis, il n'a pas été mis en examen et la procédure pénale a été suspendue à son encontre en 2016, l'identité de l'auteur des faits n'ayant pas pu être établie.

Le requérant allègue qu'il a droit à une indemnisation pour la garde à vue dont il a fait l'objet, lorsqu'il a été suspecté sans que sa participation à une infraction n'ait été démontrée. Il demande une indemnisation du préjudice pour les motifs suivants : 1. son placement en garde à vue a eu lieu devant ses collègues de bureau ; 2. Sa qualité de suspect a constitué un obstacle à son avancement de

carrière au sein du ministère de l'intérieur ; 3. il a été privé [d']accès aux informations relatives à ses actes dans le cadre de sa garde à vue – conversation avec la famille, avec l'avocat, qui lui auraient permis de comprendre la raison pour laquelle il a été mis en garde à vue.

Le ministère de l'intérieur est une autorité administrative unique, qui assure le maintien de l'ordre public. Il se compose de plusieurs directions, la direction générale « Police nationale » et la direction générale « Police de la sécurité » mettant en œuvre des actes inhérents à la protection de l'ordre public.

Dans le même temps, il arrive que les employés du ministère de l'intérieur soient, eux aussi, des suspects, des personnes poursuivies, des accusés. C'est la direction « Sécurité intérieure » qui procède aux mesures d'enquête à l'encontre d'employés du ministère de l'intérieur, quel que soit le type d'infractions reprochées. La direction « Sécurité intérieure » met en œuvre des mesures d'enquête relatives à des infractions à propos desquelles il existe des indices qu'elles ont été commises par des employés du ministère de l'intérieur. Un officier de police enquêteur de la direction « Sécurité intérieure » peut engager une procédure d'instruction à l'encontre d'un employé d'une autre direction du ministère de l'intérieur. Les employés de la direction « Sécurité intérieure » procèdent à des mesures d'investigation – perquisition, saisie, audition de témoins, mise en examen, divulgation de mesures d'enquête et autres.

En tant qu'autorité administrative unique, le ministère de l'intérieur est l'employeur de tous les employés qui y exercent leurs fonctions. Chaque direction conserve des informations relatives à son employé et les consigne dans le dossier personnel de celui-ci. À l'occasion de la participation à des concours de promotion et de mutation, l'employé doit communiquer son dossier personnel, ainsi que des informations relatives à la manière dont il a satisfait à [ses] obligations et portant sur les points de savoir s'il a été suspecté ou accusé d'une infraction, ou encore s'il a fait l'objet de poursuites pénales, s'il a commis une faute disciplinaire ou une infraction à l'ordre public.

D'un autre côté, la direction « Sécurité intérieure » est une unité du ministère de l'intérieur qui procède à des mesures d'enquête relatives à des infractions à propos desquelles il est considéré qu'elles ont été commises par des employés du ministère de l'intérieur. Les informations obtenues au moyen de l'enquête sont également conservées dans le dossier personnel. Une vérification interne est effectuée, dont le résultat est aussi joint au dossier personnel de l'employé.

Dans ce contexte, un problème se pose dans le cadre du traitement, de la conservation et de l'utilisation d'informations qu'une direction du ministère de l'intérieur a obtenues en qualité d'autorité chargée de l'enquête dans le cadre de la procédure pénale et ces informations sont communiquées à une autre direction du ministère de l'intérieur qui revêt alors un rôle d'employeur du suspect, de la personne poursuivie ou de l'accusé. Le tribunal de céans ignore si les informations qu'une direction du ministère de l'intérieur a obtenues en sa qualité d'autorité

chargée de l'enquête peuvent d'office être jointes au dossier personnel de l'employé, qui est officier de police dans une autre direction du ministère de l'intérieur. Comment sont conservées ces informations, pour combien de temps et peuvent-elles constituer un obstacle à la promotion professionnelle de l'employé ? Des problèmes de traitement et de conservation de données de l'enquête recueillies par le ministère de l'intérieur sont en cause dans les arrêts **C-205/21** [arrêt du 26 janvier 2023, Ministerstvo na vatrashnite raboti (Enregistrement de données biométriques et génétiques par la police), C-205/21, EU:C:2023:49] et **C-118/22** [arrêt du 30 janvier 2024, Direktor na Glavna direksia « Natsionalna politsia » pri MVR – Sofia (C-118/22, EU:C:2024:97)].

Dans le cas litigieux, le ministère de l'intérieur a agi en même temps en qualité d'employeur, par l'intermédiaire des directions dans lesquelles le requérant exerçait ses fonctions, et en qualité d'autorité chargée de l'enquête par l'intermédiaire de la direction « Sécurité intérieure » qui procède à l'enquête relative à des infractions commises par des employés du ministère de l'intérieur.

Est-il proportionné que le ministère de l'intérieur, agissant en qualité d'employeur, joigne et invoque à l'égard de son employé des informations qu'il a obtenues de l'une de ses autres sections ou directions exerçant les fonctions d'autorité chargée de l'enquête ? L'objectif de la détection et de la prévention d'infractions par une unité du ministère de l'intérieur est-il compatible avec la possibilité de l'employeur de refuser une promotion pour l'unique motif que l'employé a été suspecté d'une infraction, alors que les poursuites pénales à son encontre ont été suspendues, l'identité de l'auteur de l'infraction n'ayant pas pu être établie ?

Il y a lieu de relever que le tribunal de céans ne parvient pas à déterminer si le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données, ci-après le « RGPD ») s'applique à des cas tels que ceux en cause dans la procédure examinée – une seule et même structure organisationnelle dans laquelle une partie des directions exécute les fonctions d'employeur, alors que l'autre partie exécute des fonctions d'autorité chargée de l'enquête dans la procédure pénale.

L'article 4, point 1, du RGPD définit en quoi consistent les données à caractère personnel. Dans la procédure, il a été constaté de manière incontestable que le ministère de l'intérieur, en sa qualité d'employeur, conserve des informations, selon lesquelles la personne a été suspectée et mise en garde à vue dans le cadre de la procédure d'instruction pour une infraction de « vol avec complicité d'autrui ». La question se pose de savoir si le fait de conserver ces informations et de les joindre au dossier personnel du suspect constitue un traitement de données à caractère personnel au sens de l'article 4, point 2, du RGPD et si le dossier personnel constitue un fichier au sens de l'article 4, point 6, du RGPD. Pour le tribunal, se pose également la question de savoir si la

conservation de données, comme celles en cause dans le cas litigieux, relève du champ d'application de l'article 9, paragraphe 2, sous b), du RGPD.

Le tribunal de céans considère qu'il est de notoriété publique que les employés qui veillent au respect de l'ordre (le personnel du ministère de l'intérieur) doivent remplir des critères moraux et éthiques plus élevés que les autres catégories de salariés ou d'employés. Ces personnes ne peuvent pas avoir été condamnées, accusées, poursuivies pénalement ou encore suspectées, car cela irait à l'encontre des objectifs qu'elles poursuivent dans le cadre de leurs fonctions, à savoir maintenir l'ordre public, éviter, détecter, prévenir des infractions et des violations de la loi. Il n'en reste pas moins que la présomption d'innocence existe jusqu'à la preuve du contraire. Le tribunal de céans se demande si l'employeur peut refuser un avancement de carrière à un employé, compte tenu des critères éthiques plus élevés auxquels il doit satisfaire, au seul motif que ce dernier a eu la qualité de suspect, de personne poursuivie pénalement, ou d'accusé. L'employeur peut-il invoquer le fait que son employé a été suspecté, accusé d'une infraction ou a fait l'objet de poursuites pénales pour en interrompre l'avancement de carrière, alors que la procédure pénale a été suspendue ? L'obscurité règne quant au point de savoir si le recueil et le traitement de données dans le dossier personnel de l'employé relatives à sa qualité de suspect, de personne poursuivie ou d'accusé sont proportionnels aux exigences qui pèsent sur ce type d'employés. En effet, seule une condamnation ayant acquis force de chose jugée constitue un motif valable pour résilier unilatéralement le contrat de travail de l'employé.

Dans le même temps, les considérants 65, 66 et l'article 17 du RGPD introduisent le principe du droit à l'oubli. C'est la raison pour laquelle le tribunal de céans estime qu'il est dans l'impossibilité de déterminer si le principe du droit à l'oubli à l'article 17, paragraphe 1, sous a), du RGPD doit être interprété en ce sens que toutes données du dossier personnel d'un employé doivent être effacées, si elles ont été recueillies par une autre unité de l'employeur exerçant les fonctions d'autorité chargée de l'enquête et si elles font état de ce que l'employé a été suspecté, accusé d'une infraction, ou a fait l'objet de poursuites pénales.

Le tribunal de céans ne voit pas clairement s'il y a lieu également d'entendre par « traitement illicite » au sens de l'article 17, paragraphe 1, sous d), du RGPD le traitement et la conservation par une unité de l'employeur de données relatives au fait que l'employé de ce dernier a été suspecté d'avoir commis une infraction, alors que ces informations ont été obtenues, recueillies et conservées par une autre unité de l'employeur qui a la qualité d'autorité chargée de l'enquête dans la procédure pénale.

Conformément au considérant 19, ainsi qu'à l'article 2, paragraphe 1, sous d), du RGPD, le traitement et la conservation de données à caractères personnelles sont réglementées par la *directive (UE) 2016/680 du Parlement européen et du Conseil, du 27 avril 2016, relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les autorités compétentes à des fins de prévention et de détection des infractions pénales,*

d'enquêtes et de poursuites en la matière ou d'exécution de sanctions pénales, et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la décision-cadre 2008/977/JAI du Conseil combinée avec l'article 52 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Le cas litigieux soulève une question relative à des données que l'employeur conserve dans le dossier personnel du salarié, alors que ces données ont été obtenues par une autre direction de l'employeur qui a la qualité d'autorité chargée de l'enquête dans le cadre d'une procédure pénale engagée à l'encontre d'officiers de police (personnes en fonction au sein du ministère de l'intérieur). Le tribunal de céans considère que les données obtenues à l'occasion d'une enquête pénale menée à l'encontre d'un employé sont en même temps couvertes par le RGPD, la directive 2016/680 et la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

L'article 10 de la directive 2016/680 introduit une catégorie spéciale de personnes concernées. Le tribunal de céans se pose la question de savoir si la conservation, dans le dossier personnel d'employés du ministère de l'intérieur, de données relatives à une procédure pénale qui a été engagée l'encontre de cette catégorie de personnes est proportionnelle aux critères moraux plus élevés exigés par la profession. Les données obtenues au moyen de l'enquête peuvent-elles être jointes d'office par l'employeur, alors que les mesures d'enquête ont été effectuées par l'une de ses autres unités ? La question se pose de savoir si les « données à caractère personnel » et le « traitement » visés par la directive 2016/680 doivent être interprétés en ce sens qu'ils consistent en des activités telles que celles en cause dans la présente procédure. Le tribunal de céans se pose la question de savoir si l'article 9, paragraphe 1, de la directive 2016/680 doit être interprété en ce sens qu'il permet à un employeur de recueillir et de conserver des informations relatives à un employé relevant d'une de ses directions qui a la qualité de suspect ou d'accusé d'une infraction, ou encore de personne faisant l'objet de poursuites pénales, alors que l'employeur a recueilli ces informations par l'intermédiaire d'une autre direction qui constitue une autorité chargée de l'enquête.

Le requérant s'est présenté à des concours de promotion et de mutation et a été classé parmi les premières places. Cependant, malgré son classement, il n'a pas été engagé pour exercer ces fonctions en raison de sa qualité de suspect. Dans ce contexte, le tribunal se pose la question de savoir si la conservation de données à caractère personnel par une unité unique (telle que le ministère de l'intérieur, dont une partie des directions a la qualité d'employeur, alors qu'une direction spéciale a la qualité d'autorité chargée de l'enquête) **constitue une forme de discrimination** au sens de l'article 1^{er} de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, si les informations portent sur une qualité que l'employé a eue dans la procédure pénale et si elles ont été recueillies par une direction de l'unité unique qui a le rôle d'autorité chargée de l'enquête. Ce traitement égal inclut-il donc également l'interdiction de conserver des données

relatives à un employé qui a été suspecté et qui a fait l'objet d'un classement sans suite ?

Au vu des considérations qui précèdent, il y a lieu de surseoir à statuer au titre de l'article 631, paragraphe 1, du GPK combiné avec l'article 267, paragraphe 1, jusqu'à ce que la Cour de justice de l'Union européenne se prononce sur les questions relatives à l'interprétation de ce droit qui sont indiquées dans le dispositif de la présente ordonnance.

Pour ces motifs, le TRIBUNAL DE CÉANS

ORDONNE :

le **RENOI** à la Cour de justice de l'Union européenne **au titre de l'article 267 TFUE et de l'article 629 GPK** des questions préjudicielles suivantes :

Convient-il d'interpréter **l'article 2, point 1 du RGPD** en ce sens que le traitement de données inclut des activités d'une unité unique dont une partie [des] directions met en œuvre les fonctions d'employeur, alors qu'une seule autre direction a la qualité d'autorité chargée de l'enquête dans la procédure pénale engagée contre des employés des autres directions. **En cas de réponse affirmative :**

1. L'expression « **traitement de données à caractère personnel** » visée à l'article 4, point 2, du RGPD doit-elle être interprétée en ce sens qu'elle consiste en une activité consistant à joindre au dossier personnel de l'employé des informations qui concernent ce dernier et que l'employeur a obtenues par l'intermédiaire de sa direction agissant en sa qualité d'autorité chargée de l'enquête ?
2. Convient-il d'interpréter l'expression « fichier » visée à l'article 4, point 6, du RGPD en ce sens qu'elle consiste en un dossier personnel de l'employé ou du salarié exerçant ses fonctions dans une direction de l'employeur, alors que les informations ont été recueillies par une autre direction de l'employeur agissant en qualité d'autorité chargée de l'enquête ?
3. Convient-il d'interpréter **l'article 9, paragraphe 2, sous b), du RGPD** en ce sens qu'une unité d'un employeur peut recueillir et conserver des données relatives à la qualité de suspect, de personne poursuivie, ou encore d'accusé que l'employé a eue dans le cadre d'une procédure pénale, alors que ces informations ont été recueillies par une autre unité de l'employeur qui a la qualité d'autorité chargée de l'enquête ?
4. Le « **droit à l'oubli** » visé à l'article 17, paragraphe 1, sous a), du RGPD doit-il être interprété en ce sens que l'employeur doit effacer toutes données du dossier personnel de l'employé qu'il a recueillies et conservées par

l'intermédiaire de l'une de ses autres directions qui a la qualité d'autorité chargée de l'enquête à l'encontre de son employé, **ces données concernant le fait que** l'employé :

- 4.1. est suspecté ou accusé d'une infraction ou fait l'objet de poursuites pénales dans le cadre de la procédure pénale pendante ;
 - 4.2. a été suspecté ou accusé d'une infraction ou encore a fait l'objet de poursuites pénales pour cette infraction à propos de laquelle une décision de suspension ou de classement sans suite de la procédure a été prononcée ?
5. Les données à caractère personnel « **traitées de manière illicite** » visées par l'article 17, paragraphe 1, sous d), du RGPD doivent-elles être interprétés en ce sens qu'elles consistent en des données que l'employeur a obtenues, recueillies et conservées par l'intermédiaire d'une de ses unités qui a des fonctions d'enquête dans la procédure pénale engagée à l'encontre d'employés relevant de ses autres unités organisationnelles, ces données étant conservées dans le dossier personnel et concernant le fait que l'employé [] :
- 5.1. est suspecté ou accusé d'une infraction ou fait l'objet de poursuites pénales dans le cadre de la procédure pénale pendante ;
 - 5.2. a été suspecté ou accusé d'une infraction ou encore a fait l'objet de poursuites pénales pour cette infraction à propos de laquelle une décision de suspension ou de classement sans suite de la procédure a été prononcée ?
6. Les « **données à caractère personnel** » visées à l'article 3, point 1, de la *directive (UE) 2016/680 du Parlement européen et du Conseil, du 27 avril 2016, relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les autorités compétentes à des fins de prévention et de détection des infractions pénales, d'enquêtes et de poursuites en la matière ou d'exécution de sanctions pénales, et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la décision-cadre 2008/977/JAI du Conseil combiné avec l'article 52 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne* doivent-elle être interprétées en ce sens qu'elles constituent des données que l'employeur a obtenues, recueillies et conservées par l'intermédiaire de son unité qui a des fonctions d'autorité chargée de l'enquête dans la procédure pénale engagée à l'encontre d'un employé exerçant ses fonctions dans l'une de ses autres unités ?
7. Le « **traitement** » de données à caractère personnel au sens de l'article 3, point 2 de la *directive (UE) 2016/680 du Parlement européen et du Conseil, du 27 avril 2016, relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les autorités*

compétentes à des fins de prévention et de détection des infractions pénales, d'enquêtes et de poursuites en la matière ou d'exécution de sanctions pénales, et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la décision-cadre 2008/977/JAI du Conseil combiné avec l'article 52 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne doit-il être interprété en ce sens qu'il consiste en une activité de conservation par l'employeur dans le dossier personnel de l'employé de données qu'il a recueillies et conservées par l'intermédiaire de son unité chargée de l'enquête dans une procédure pénale engagée à l'encontre de cet employé qui exerce ses fonctions dans l'une de ses autres unités ?

8. **L'article 9, paragraphe 1** de la *directive (UE) 2016/680 du Parlement européen et du Conseil, du 27 avril 2016, relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les autorités compétentes à des fins de prévention et de détection des infractions pénales, d'enquêtes et de poursuites en la matière ou d'exécution de sanctions pénales, et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la décision-cadre 2008/977/JAI du Conseil combiné avec l'article 52 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne* doit-il être interprété en ce sens qu'il autorise un employeur à recueillir et à conserver des informations relatives à un employé qui a la qualité de suspect, de personne poursuivie ou d'accusé, alors que l'employeur a recueilli ces informations par l'intermédiaire d'une de ses autres unités organisationnelles qui a la qualité d'autorité chargée de l'enquête dans la procédure pénale engagée à l'encontre de cet employé ?
9. **L'article 16, paragraphe 2** de la *directive (UE) 2016/680 du Parlement européen et du Conseil, du 27 avril 2016, relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les autorités compétentes à des fins de prévention et de détection des infractions pénales, d'enquêtes et de poursuites en la matière ou d'exécution de sanctions pénales, et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la décision-cadre 2008/977/JAI du Conseil combiné avec l'article 52 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne* doit-il être interprété en ce sens que l'employeur doit effacer toutes données du dossier personnel de l'employé qu'il a recueillies et conservées par l'intermédiaire de l'une de ses autres unités organisationnelles qui a la qualité d'autorité chargée de l'enquête dans la procédure pénale engagée à l'encontre de cet employé, ces données concernant le fait que celui-ci :
- 9.1. est suspecté ou accusé d'une infraction ou fait l'objet de poursuites pénales dans le cadre de la procédure pénale pendante ;
 - 9.2. a été suspecté ou accusé d'une infraction ou encore a fait l'objet de poursuites pénales pour cette infraction à propos de laquelle une décision de suspension ou de classement sans suite de la procédure a été prononcée ?

10. **L'article 1^{er}** de la *directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail* doit-il être interprété en ce sens qu'il n'autorise pas l'employeur, dont une unité organisationnelle procède à des mesures d'enquête à l'encontre d'un employé d'une autre unité, à refuser l'avancement de carrière de cet employé pour l'unique motif que ce dernier :

10.1. est suspecté ou accusé d'une infraction ou fait l'objet de poursuites pénales dans le cadre de la procédure pénale pendante ;

10.2. a été suspecté ou accusé d'une infraction ou encore a fait l'objet de poursuites pénales pour cette infraction à propos de laquelle une décision de suspension ou de classement sans suite de la procédure a été prononcée ?

SURSEAIT À STATUER [OMISSIS]

[OMISSIS]

DOCUMENT DE TRAVAIL