

**CONFIDENTIALITY CLAUSE AND PROTECTION OF PRIVATE DATA IN  
LABOUR RELATIONS  
LA CLAUSE DE CONFIDENTIALITE ET PROTECTION DES DONNEES  
PRIVEES DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL**

**POPESCU Radu Răzvan**  
*PhD Professeur associé*

**Résumé :**

*Objectifs : Pendant toute la durée du contrat de travail individuel, l'employé et l'employeur entrent en possession de données et d'informations privées. Travaux antérieurs : Ce type d'informations confidentielles est pratiquement divisé du point de vue de la nature juridique en trois catégories : les données confidentielles soumises à l'obligation de loyauté, les données et informations qui ne sont pas divulguées en raison de l'existence d'une clause de confidentialité et les données et informations qui, selon la loi spéciale, sont classées comme secrets de service ou secrets d'État. Dans le même temps, l'employeur est tenu de préserver la confidentialité des données personnelles et des informations qu'il trouve sur ses employés. Résultats : La durée de ces périodes pendant lesquelles les parties doivent préserver la confidentialité est une autre question qui a donné lieu à des litiges tant dans la doctrine que dans la pratique des cours de justice. Valeur : Nous pensons que cet article est une étape importante dans la divulgation du problème soulevé par ces deux concepts.*

**Mots-clés :** *différences, clauses spécifiques, droits, obligation de loyauté, délais.*

**Abstract:**

*Objective: Throughout the duration of the individual employment contract, both the employee and the employer, comes into possession of data and information that is private. Prior Work: This kind of information that is confidential is practically divided from a legal nature perspective into three categories: confidential data under the loyalty obligation, data and information that are not disclosed due to the existence of a confidentiality clause and those data and information that, according to the special law, are classified as secret service or state secret. At the same time, the employer is under the obligation to keep the confidentiality of personal data and information that he / she finds about his / her employees. Results: The length of these periods in which parties have to maintain confidentiality is another issue that has given rise to disputes both in the literature and practice of the courts of justice. Value: We think this article is an important step in the disclosure of the problem raised by these two concepts.*

**Keywords:** *differences, specific clauses, rights, loyalty obligation, periods of time.*

**Classification JEL :** *K12, K31.*

Selon la législation du travail en Roumanie, respectivement le Code du travail - Loi no.53/2003<sup>1</sup>, l'employé a une obligation de fidélité envers son employeur, réglementée par l'article 39 paragraphe 2 lettre d, et l'obligation de respecter le secret de travail (art.39

<sup>1</sup> Republié au Journal officiel n° 345 du 18 mai 2011, tel que modifié et complété ultérieurement.

paragraphe 2 lettre f), mais l'employeur s'engage également à assurer la confidentialité des données personnelles de ses employés (art.40 par.2 lettre i).

En outre, entre les deux parties, une clause d'engagement/négociée peut intervenir, par laquelle il est établi que pendant toute la durée du contrat individuel de travail et après sa résiliation, aucune donnée ou information connue pendant l'exécution du contrat ne sera transmise, dans les conditions fixées par le règlement intérieur, les contrats collectifs de travail applicables ou les contrats individuels de travail.

Enfin, selon la réglementation de l'Union européenne, à partir de la date du 25 mai 2018, le règlement 2016/679 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 entre en vigueur<sup>1</sup>.

À l'article 88 de ce règlement, il est établi que, par la loi ou par voie de conventions collectives, les États membres peuvent prévoir des règles plus spécifiques pour assurer la protection des droits et libertés à l'égard du traitement des données à caractère personnel des travailleurs dans le cadre de l'emploi, notamment aux fins du recrutement, de l'exécution du contrat de travail, y compris l'exécution des obligations prévues par la loi ou par les conventions collectives, de la gestion, de la planification et de l'organisation du travail, de l'égalité et de la diversité sur le lieu de travail, de la santé et de la sécurité au travail, de la protection des biens de l'employeur ou du client et aux fins de l'exercice et de la jouissance, sur une base individuelle ou collective, des droits et avantages liés à l'emploi, et aux fins de la cessation de la relation de travail. Ces règles comprennent des mesures appropriées et spécifiques pour protéger la dignité humaine, les intérêts légitimes et les droits fondamentaux de la personne concernée, notamment en ce qui concerne la transparence du traitement, le transfert de données à caractère personnel au sein d'un groupe d'entreprises ou d'un groupe d'entreprises exerçant une activité économique commune et des systèmes de contrôle sur le lieu de travail.

**A.** Le principe de bonne foi entre les parties doit être corrélé avec l'obligation de fidélité de l'employeur envers son employeur. L'obligation de fidélité est une obligation essentielle du salarié, qui doit s'abstenir, au cours de la relation de travail, de commettre tout acte susceptible de porter atteinte aux intérêts de son employeur. Ainsi, l'obligation de fidélité comprend, d'une part, la non-concurrence, respectivement l'obligation du salarié de ne pas concurrencer son employeur, au cours de la relation de travail (notamment en raison de la conclusion d'un contrat individuel de travail) et, d'autre part, présuppose la confidentialité du salarié, respectivement son obligation de ne pas divulguer certains secrets de l'employeur.

Par conséquent, l'obligation de fidélité est une obligation légale (contractuelle), créée au moment de la signature du contrat de travail individuel par le travailleur, sans que l'employeur ne soit obligé de verser à l'employé une somme d'argent, en plus (du salaire négocié), pour le respect de la confidentialité des données et pour interdire les actes de concurrence déloyale tout au long de l'exécution du contrat. Cette obligation ne doit pas être confondue avec les clauses de non-concurrence ou de confidentialité, distinctement réglementées par le Code du

---

<sup>1</sup> Publiée au JO L 119/1, par laquelle la directive 95/46/CE a été abrogée

travail aux articles 21-24 et 26 (I.T. Ștefănescu, 2017), qui s'appliquent strictement pendant toute l'existence du contrat individuel de travail.

Comme l'exprime la littérature spécialisée (A. Țiclea, 2016), l'employé doit être fidèle, loyal, doit s'abstenir de toute action qui serait préjudiciable aux intérêts de son employeur, dans le cas contraire, l'employeur ayant la possibilité de sanctionner disciplinairement l'employé (D. Țop, 2022).

L'existence d'une obligation de fidélité ne peut empêcher le salarié de travailler en complément avec un autre employeur, selon sa formation professionnelle. Dans cette situation, fondamentalement, l'employé ne doit pas concurrencer, réellement et directement, le premier employeur.

**B.** Par le biais de la clause de confidentialité établie par l'article 26 al. (1) du Code du travail, il est précisé que pendant toute la durée du contrat individuel de travail et après sa résiliation, les parties s'engagent à ne pas transmettre les données ou informations dont elles ont eu connaissance au cours de l'exécution du contrat, dans les conditions fixées par règlement intérieur, les contrats collectifs de travail ou les contrats individuels de travail applicables.

Tout d'abord, il est noté que le champ d'application de la clause de confidentialité est beaucoup plus large que le domaine des deux obligations légales. Par conséquent, la clause de confidentialité ne se superpose pas à l'obligation de fidélité de l'employé [art. 39 al. (2) lettre d)] ni à l'obligation de l'employeur d'assurer la confidentialité des données personnelles des employés [art. 40 al. (2) lettre i)], elle ne concerne pas les informations classifiées ou les secrets établis par la loi n° 182/2002 sur la protection des informations classifiées<sup>1</sup>, Mais elle a pour objet d'établir pour le salarié des informations complémentaires qu'il est contractuellement tenu de ne pas divulguer.

Tant le salarié que l'employeur sont également tenus de respecter une telle clause, qui ne peut être insérée dans le contenu du contrat individuel de travail qu'avec le consentement des parties.

La clause de confidentialité peut produire des effets même après la résiliation du contrat individuel de travail, mais, contrairement à la clause de non-concurrence, elle doit préexister à ce moment, afin de produire des effets.

On voit que dans le cas de cette clause, le législateur n'a pas établi l'obligation d'une contribution équivalente, en argent ou en nature, de l'employeur à l'employé, à partir du moment de l'acceptation dans le contenu du contrat individuel de travail de l'insertion d'une telle clause. Bien sûr, rien ne s'oppose à une telle contribution équivalente de la part de l'employeur, mais le sens de ce règlement est d'offrir une protection mutuelle, dont les modalités sont fixées par l'accord des parties, sans qu'il soit nécessaire, en principe, pour les parties, d'obtenir d'autres avantages.

---

<sup>1</sup> Publiée au Journal officiel n° 248 du 12 avril 2002

La violation de la clause de confidentialité par l'une ou l'autre des parties entraîne l'obligation de la partie défaillante de payer des dommages-intérêts [art. 26 al. (2) du Code du travail] et si les conditions légales sont remplies, le salarié peut également faire l'objet d'une sanction disciplinaire (l'acte doit avoir été commis pendant l'exécution du contrat individuel de travail). Ainsi, la personne lésée en avisera le tribunal compétent et devra prouver l'existence de la clause, la violation de son droit et la survenance du dommage (il n'est pas possible d'insérer dans le contrat individuel de travail une clause pénale consistant en la fixation d'un montant forfaitaire, qui va être payé par le salarié en cas de non-respect de la clause de confidentialité ; cette clause pénale ne peut exister qu'en ce qui concerne la responsabilité de l'employeur) (R.R. Popescu, 2021).

C. Selon le règlement 2016/679 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, le responsable du traitement est toute personne physique ou morale, autorité publique, service ou autre organisme qui, seul ou conjointement avec d'autres, détermine les finalités et les moyens du traitement de données à caractère personnel<sup>1</sup>.

Chaque employeur a, conformément aux dispositions de la décision gouvernementale n° 905/2017 relative au registre général de l'enregistrement des salariés<sup>2</sup>, l'obligation d'établir un dossier personnel/professionnel pour chacun de ses salariés, dans le respect des dispositions légales en matière de protection des données à caractère personnel.

Par conséquent, l'utilisation de Revisal et l'obligation d'avoir ces fichiers des employés, font de l'employeur un opérateur de données personnelles.

Selon le règlement 2016/679 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 par des données à caractère personnel, on entend par toute information toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable (ci-après la « personne concernée ») ; une personne physique identifiable est une personne physique qui peut être identifiée, directement ou indirectement, notamment par référence à un identifiant tel qu'un nom, un numéro d'identification, des données de localisation, un identifiant en ligne ou à un ou plusieurs éléments spécifiques propres à son identité physique, physiologique, génétique, psychique, économique, culturelle ou sociale,

Dans le même temps, traitement de données à caractère personnel désigne toute opération ou ensemble d'opérations effectuées ou non à l'aide de procédés automatisés ou appliquées à des données à caractère personnel ou à des ensembles de données à caractère personnel, telles que la collecte, l'enregistrement, l'organisation, la structuration, la conservation, l'adaptation ou la modification, l'extraction, la consultation, l'utilisation, la communication par transmission,

---

<sup>1</sup> Elle abroge la loi no 677/2001 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, publiée au Journal officiel no 790 du 12 décembre 2001, telle que modifiée et complétée ultérieurement ; le règlement est applicable, directement, dans tous les pays de l'UE, sans qu'il soit nécessaire de le transposer.

<sup>2</sup> Publiée au Journal officiel n° 1005 du 19 décembre 2017.

diffusion ou toute autre forme de mise à disposition, le rapprochement ou l'interconnexion, restriction, effacement ou destruction.

Lors du traitement des données à caractère personnel, l'employeur doit être guidé et respecter une série de principes, respectivement :

- les données doivent être traitées de manière licite<sup>1</sup>, loyale et transparente à l'égard de la personne concernée ;
- les données sont collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes et ne sont pas traitées ultérieurement d'une manière incompatible avec ces finalités ;
- les données doivent être exactes et mises à jour chaque fois que nécessaire ;
- elles doivent être conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées pendant une durée n'excédant pas celle nécessaire à la réalisation des finalités pour lesquelles les données à caractère personnel sont traitées ;
- elles doivent être traitées de manière à garantir une sécurité appropriée des données personnelles.

Si l'employeur n'emploie pas la personne qui se présente à l'entretien/examen/concours, soit parce que le candidat ne répond pas aux exigences du poste, soit dans le cadre de son refus de signer le contrat de travail individuel, l'employeur a l'obligation d'effacer les données personnelles des candidats, sauf dans le cas où leur consentement est obtenu pour conserver les données et justifie un intérêt légitime. Dans ce cas particulier, il est nécessaire que l'employeur précise aux candidats les catégories de données conservées, la durée de conservation, le droit de la personne d'obtenir à tout moment la suppression de ces informations, ainsi que tout autre droit qui lui est dû en sa qualité de personne concernée.

Une autre situation exceptionnelle est représentée par la possibilité pour l'employeur d'installer un système de vidéosurveillance sur le lieu de travail. Dans ce cas, l'Autorité nationale de contrôle du traitement des données à caractère personnel (ANSPDCP) doit être informée car la mise en œuvre de tels systèmes peut présenter un danger pour les droits et libertés des personnes concernées, en tant qu'employés; les dispositions du Code du travail ou de tout autre acte normatif régissant le statut, les droits et obligations des salariés doivent être respectés, la consultation de leurs représentants ou du syndicat dont ils font partie étant nécessaire, selon le cas.

---

<sup>1</sup> Le traitement n'est licite que si et dans la mesure où au moins l'une des conditions suivantes s'applique:(a) la personne concernée a donné son consentement au traitement de ses données à caractère personnel pour une ou plusieurs finalités spécifiques ;(b) le traitement est nécessaire à l'exécution d'un contrat auquel la personne concernée est partie ou afin de prendre des mesures à la demande de la personne concernée avant de conclure un contrat;(c) le traitement est nécessaire au respect d'une obligation légale à laquelle le responsable du traitement est soumis;(d) le traitement est nécessaire à la protection des intérêts vitaux de la personne concernée ou d'une autre personne physique;(e) le traitement est nécessaire à l'exécution d'une mission d'intérêt public ou relevant de l'exercice de l'autorité publique dont est investi le responsable du traitement;(f) le traitement est nécessaire aux fins des intérêts légitimes poursuivis par le responsable du traitement ou par un tiers, sauf si les intérêts ou les libertés et droits fondamentaux de la personne concernée qui exigent la protection des données à caractère personnel prévalent sur ces intérêts, en particulier lorsque la personne concernée est un enfant.

Conformément à l'article 40, paragraphe 2, lettre i du Code du travail, l'employeur garantit la confidentialité des données personnelles de tous ses employés. Ainsi, le salarié a le droit d'être informé de la manière dont ses données ont été traitées, mais a aussi un droit d'intervention, pouvant demander, dans les conditions de la loi, l'effacement de certaines données qu'il estime sensibles. Nous considérons que, afin d'éviter tout malentendu éventuel concernant le traitement des données personnelles de l'employé, l'employeur doit demander, par écrit, son consentement pour le traitement futur de ses données.

Ainsi, comparable au domaine de la concurrence, les infractions aux dispositions du règlement peuvent être sanctionnées par des amendes d'une valeur maximale de 20 000 000 euros ou, dans le cas d'une entreprise, jusqu'à 4% du chiffre d'affaires mondial du groupe de sociétés auquel appartient l'entité concernée, correspondant à l'exercice financier précédent, tenant compte de la valeur plus élevée, pour le non-respect des principes de base du traitement des données, le non-respect des droits des personnes concernées ou la violation des obligations en matière de transferts transfrontaliers de données.

## Références

- Popescu Radu (2021), Droit européen du travail/ Dreptul european al muncii, Bucarest, Hamangiu, 2e, pp.166-171.
- Ștefănescu Ion Traian (2017), Traité théorique et pratique du droit du travail, 4ed/ Tratat teoretic și practic de dreptul muncii, Bucarest, Universul Juridic, pp. 369-370.
- Țiclea Alexandru (2016), Traité de droit du travail / Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență 10ed, Bucarest, Universul Juridic, pp. 473-480.
- Țop Dan (2022), Traité de droit du travail/ Tratat de dreptul muncii, Bibliotheca, Târgoviște, pp. 250-252.