

*Jugement***Envoi d'attestations de prévoyance**

Les certificats de caisse de pension ne sauraient être envoyés aux employeurs dans des enveloppes ouvertes en vue de leur distribution. L'attestation doit être expédiée individuellement à l'adresse privée de l'assuré ou remise à ce dernier via l'employeur sous pli fermé avec la mention «personnel».

Faits

Le préposé fédéral à la protection des données et à la transparence a été appelé à se prononcer sur la pratique de l'institution de prévoyance X, consistant à remettre aux employeurs l'ensemble des attestations de prévoyance de leurs employés dans une enveloppe ouverte portant la mention «confidentiel» en vue de leur distribution individuelle à l'interne, plutôt que de les faire parvenir directement aux assurés. Interrogée sur la procédure suivie, X. confirma que les attestations de prévoyance de tous les assurés étaient remises de manière ouverte aux employeurs pour distribution. Un envoi direct aux employés n'était pas possible pour des raisons organisationnelles.

En date du 8 juin 2009, le préposé a émis une recommandation à l'intention de X., la priant de mettre fin sans délai à sa pratique consistant à communiquer les données des assurés à leurs employeurs respectifs et de transmettre à l'avenir lesdites données à leurs destinataires sous une forme garantissant qu'elles les atteignent directement et à titre personnel exclusivement.

Extraits des considérants

6.3 X. a envoyé aux employeurs de propos délibéré et sous pli ouvert les certificats de caisse de pension, ce qui offrait une possibilité de les consulter. Ces documents permettent de savoir notamment quelles prestations de libre passage ont apportées les collaborateurs nouvellement arrivés; quand et à concurrence de quelles sommes des assurés ont effectué des rachats d'années d'assurance ou prélevé une partie de leur avoir pour l'acquisition d'un logement; si et quand leur avoir a été modi-

fié à la suite d'un divorce et à combien s'élève leur capital d'épargne. Dans certains cas, ces documents comportent aussi des références à une protection d'assurance provisoire ou une incapacité de travail temporaire. En outre, chaque année le certificat indique le montant de la prestation de libre passage.

6.3.2.2 La confidentialité des données exigée à l'art. 7 LPD n'existe plus si l'employeur a libre accès à des données relatives à la santé et/ou relevant du droit des assurances. L'administration d'une institution de prévoyance doit dès lors être organisée de manière à ce que ni l'employeur ni un organe ou un représentant de ce dernier n'ait accès aux données d'assurés travaillant à son service, à défaut de quoi on se trouve en présence d'un traitement de données contraire au droit. Notamment, l'absence de séparation entre les rôles d'employeur et d'assureur peut conduire à ce que quiconque occupe une personne peut consulter les données d'assurance de cette dernière. Si un collaborateur du service du personnel d'une entreprise est parallèlement responsable des tâches d'ordre organisationnel de la caisse de pension, les informations qu'il recueille dans sa fonction de représentant de l'institution de prévoyance servent à deux maîtres. Et dans l'hypothèse où l'employeur a, de ce fait, accès aux dossiers d'assurance, la situation de départ est comparable à une union personnelle prohibée.

6.3.2.3 En ce qui concerne le devoir de renseigner incombant à une institution de prévoyance à l'égard de ses assurés, l'OFAS a affirmé ce qui suit:



Dans le cadre de son organisation, l'institution de prévoyance peut confier aux organismes des caisses de pension d'entreprise d'entretenir les contacts directs avec les assurés, de sorte que toutes les demandes, informations, directives, etc., passent par leur intermédiaire.

Un besoin d'information direct existe, par exemple lorsque l'employé a un intérêt légitime à ce que son employeur ne soit pas au courant de sa demande de renseignements. Ainsi en va-t-il des questions portant sur le montant de la prestation de libre passage. Si l'assuré doit s'adresser à l'organe paritaire institué dans le cadre de sa caisse de pension – au sein duquel siège son employeur ou un représentant de ce dernier – ou à des collaborateurs du service du personnel chargé de l'administration de la caisse, la confidentialité du traitement de telles demandes n'est pas garantie.

6.4 En résumé, on relèvera ce qui suit: les attestations de prévoyance des employés assurés contiennent des informations relatives à leur situation personnelle en matière de prévoyance que les employeurs affiliés ne sont pas appelés à communiquer à l'institution de prévoyance via le formulaire d'annonce requis dans le cadre de l'accomplissement de leur obligation de cotiser, conformément à l'art. 66 LPP. Dès lors, il s'agit de données que les employeurs ne connaissent pas ni ne sont en mesure de calculer. Aussi, pour ce qui les concerne,



Illustration: Christine Ruff

on a affaire, à une communication ou à une transmission de données personnelles à un tiers au sens de la loi sur la protection des données, cela au regard de toutes les définitions citées au considérant 6.3.1. En outre, dans le cadre de la pratique de la transmission des attestations de prévoyance sous pli ouvert – cela même si l'envoi est fait à l'intention de l'organisme chargé de la mise en œuvre de la prévoyance professionnelle d'ores et déjà susceptible de connaître les données contenues dans ces documents en raison de lacunes organisationnelles ou d'une union personnelle – rien ne permet d'exclure que lesdites données puissent être consultées par des tiers supplémentaires non concernés qui les ignoraient jusque-là.

9.2 Malgré la mention «confidentiel», les certificats de caisse de pension des personnes assurées envoyés à l'employeur ne sont nullement protégées contre leur consultation ou leur copie, surtout s'ils ne sont pas mis individuellement sous pli scellé avec une bande collante, ou ne pouvant être ouverte qu'en déchirant une ligne perforée. De telles mesures seraient simples à exécuter et relativement peu coûteuses. Or, X. n'a jamais pris de semblables dispositions par le passé ni contrôlé jusqu'ici si les informations contenues dans les attestations de prévoyance à transmettre individuellement constituaient des données sensibles.

9.3 En outre, il a lieu de tenir compte de ce que la protection des données, dans le cadre des rapports de travail, remplit aussi une fonction «antidiscriminatoire». Les données des personnes concernées pourraient être exploitées pour des buts qui n'ont rien à voir avec la prévoyance professionnelle et ne seraient pas dans l'intérêt desdites personnes, voire risqueraient de les exposer à des discriminations au travail. On ne saurait en effet exclure totalement que les données soient utilisées par les employeurs notamment dans le contexte de négociations salariales, cela au détriment des employés. La personne qui, par exemple, a effectué un retrait anticipé pour l'acquisition de son logement se trouve désormais plus étroitement liée à un lieu. Par conséquent, elle dépendra plus fortement de son emploi et, par là même, de son employeur.

10.1 X. fait valoir des intérêts économiques à l'appui de sa pratique en matière d'expédition des attestations de prévoyance; concrètement, elle soutient que l'adressage individuel de ces documents dans des enveloppes scellées constitue une charge financière supplémentaire. En outre, elle souligne les efforts menés dans la branche de la prévoyance professionnelle pour réduire les coûts et rappelle que la procédure suivie, en vigueur de longue date, est usuelle dans ce secteur. Or, ainsi que cela a déjà été établi, le procédé de X. consistant à envoyer à l'employeur sous pli ouvert les attestations de prévoyance des personnes assurées auprès d'elle, avec mission de les transmettre, non seulement ne peut s'appuyer sur aucune base légale mais encore enfreint la protection des données. Dès lors, une seule question reste à trancher: de quelle façon l'envoi des certificats de caisse de pension doit avoir lieu ou quel est le type d'expédition approprié satisfaisant les principes de la protection des données, plus particulièrement celui de la sécurité des données.

10.4 Au vu de ce qui précède, X. est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir que les droits de la personnalité de ses assurés ne soient pas lésés lors de la transmission de leurs

attestations de prévoyance. En d'autres termes, il doit envoyer les attestations sous une forme adéquate au regard des principes de la protection des données. Concrètement, cela implique que les attestations soient expédiées directement aux employés sous pli fermé à leur adresse privée ou, à tout le moins, qu'elles soient envoyées à l'employeur pour distribution dans une enveloppe fermée portant le nom du destinataire et la mention «personnel». Dès lors, une interdiction générale d'envoyer les certificats de caisse de pension aux employeurs n'est pas envisagée ici. Il s'agit plutôt d'une alternative minimale à l'envoi direct aux employés sans risque d'un accès ouvert aux employeurs contraire au droit. D'un point de vue entrepreneurial, il peut paraître fondé d'invoquer la charge financière supplémentaire qu'implique l'envoi individuel manuel, mais cet argument ne saurait justifier, comme déjà mentionné, l'atteinte aux droits de la personnalité des personnes concernées.

Il y a lieu de prescrire à X. de faire parvenir au futur les attestations de prévoyance personnelles à ses assurés d'une façon telle que seule la personne assurée – donc aucun tiers, et notamment son employeur – puisse prendre connaissance du contenu du certificat concerné (cf. également la teneur de l'art. 86b al. 1 lit. a LPP, selon lequel l'institution de prévoyance doit renseigner chaque année ses assurés de manière adéquate, notamment sur leurs droits aux prestations, le salaire coordonné, le taux de cotisation et l'avoir de vieillesse).

Jugement du Tribunal administratif fédéral du 10 avril 2013 (A-4467/2011) (Traduit de l'allemand)