LexCase FLASH
Lettre d'information de LexCase
PARIS · LYON · MARSEILLE

IP/IT/DATA

Délégué à la protection des données : les précisions de la CJUE sur son statut



Si vous n'avez que 30 secondes

Le RGPD confère au Délégué à la protection des données une indépendance fonctionnelle par rapport au responsable de traitement ou au sous-traitant dans le cadre de sa mission de contrôle du respect de la réglementation en matière de protection des données. La CJUE a rendu le 22 juin 2022 un premier arrêt à ce sujet, en interprétant l'article 38 al. 3 du règlement, s'agissant de l'articulation entre le règlement et les droits nationaux du travail.

1. Pour rappel, ce texte prévoit que « le responsable du traitement et le sous-traitant veillent à ce que le délégué à la protection des données ne reçoive aucune instruction en ce qui concerne l'exercice des missions. Le délégué à la protection des données ne peut être relevé de ses fonctions ou pénalisé par le responsable du traitement ou le sous-traitant pour l'exercice de ses missions. Le délégué à la protection des données fait directement rapport au niveau le plus élevé de la direction du responsable du traitement ou du sous-traitant ».

2. Dans le cadre d'une procédure devant les juridictions allemandes, dans laquelle un tribunal a annulé le licenciement d'un DPO intervenu dans le cadre d'une restructuration économique d'une société, la question préjudicielle posée à la CJUE était de savoir si l'article 38 al. 3 s'oppose à des dispositions de droit national qui déclarent illégal le licenciement d'un DPO par le responsable du traitement qui est son employeur, indépendamment du point de savoir si ce licenciement intervient en lien avec l'exercice des missions du DPO.

3. La CJUE juge que l'article 38 ne s'oppose pas à une réglementation nationale prévoyant qu'un responsable du traitement ou un sous-traitant ne peut licencier un DPO qui est membre de son personnel que pour un motif grave, quand bien même le licenciement n'est pas lié à l'exercice des missions du DPO, pour autant qu'une telle réglementation ne compromette pas la réalisation des objectifs du RGPD.

4. Quelques enseignements à tirer de cet arrêt :

- Pour rappel, l'objectif de l'article 38.3 du RGPD est de garantir une indépendance fonctionnelle du DPO, et, ainsi, de garantir l'effectivité du RGPD, en interdisant son licenciement ou autre sanction pour un motif tiré de l'exercice de ses missions, lesquelles comprennent, le contrôle du respect des dispositions du droit de l'Union Européenne ou du droit des États membres en matière de protection des données par le responsable du traitement ou le sous-traitant (article 39 al. 1er du RGPD),

- L'article 38.3 du RGPD a vocation à s'appliquer aux relations entre un DPO et un responsable du traitement ou un sous-traitant, indépendamment de la nature de la relation de travail unissant ce délégué à ces derniers (le DPO n'est pas nécessairement un salarié et peut être un prestataire externe),

- Cette disposition n'a, en revanche, pas pour objet de régir globalement les relations de travail entre un responsable du traitement ou un sous-traitant et des membres de son personnel,

- Il appartient, le cas échéant, aux droits nationaux dans le champ du droit du travail, de prévoir des dispositions spécifiques applicables au licenciement de salariés exerçant par ailleurs une mission de DPO (en faisant par exemple du DPO un salarié protégé).

5. En droit français, comme l'a rappelé la CNIL (Guide Pratique, Délégué à la protection des données, avril 2022), le DPO n'est pas un salarié protégé, et ne dispose pas d'une procédure dédiée de licenciement prévue par le Code du travail. Il peut, comme tout autre salarié ou agent, être licencié pour des motifs autres que l'exercice de ses missions de délégué.

L'ÉQUIPE DROIT IT/IP/DATA DE LEXCASE



Iliana BOUBEKEUR
Avocate associée
iboubekeur@lexcase.com



Guillaume BUSSEUIL
Avocat Collaborateur
gbusseuil@lexcase.com



Manon FAUCHER
Avocat Collaborateur
mfaucher@lexcase.com