



**Demande de décision préjudicielle présentée par le Sofiyski rayonen sad (Bulgarie) le 29 avril 2024 –  
CL/Prokuratura na Republika Balgaria**

(Affaire C-312/24, Darashev <sup>(1)</sup>)

(C/2024/4715)

Langue de procédure : le bulgare

**Jurisdiction de renvoi**

Sofiyski rayonen sad

**Parties à la procédure au principal**

Partie requérante : CL

Partie défenderesse : Prokuratura na Republika Balgaria

**Questions préjudicielles**

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 interprétées 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 :

(<sup>1</sup>) Le nom de la présente affaire a été modifié. Il ne correspond au nom d'aucune des parties à la procédure.

- 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<sup>(2)</sup> 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-elles 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 ?

(2) JO L 119, 2016, p. 89.

- 10) **L'article 1<sup>er</sup>** de la directive 2000/78/CE <sup>(?)</sup> 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 ?
- 

---

<sup>(?)</sup> JO L 303, 2000, p. 16.