

Transmission des coordonnées des agents publics : qu'en dit la loi ? Découvrez les règles essentielles à respecter pour protéger les données personnelles tout en collaborant avec les forces de l'ordre dans le cadre d'une enquête judiciaire

Communication de données personnelles : cadre légal et procédure

La **transmission du numéro de téléphone privé** d'agents publics constitue un traitement de données à caractère personnel strictement encadré par le RGPD et la loi Informatique et Libertés. Par définition, le numéro de téléphone d'un agent est **une donnée personnelle** identifiant une personne. En principe, l'employeur public - responsable du traitement de ces données - ne peut pas divulguer cette information sans base légale (consentement de l'agent, obligation légale, etc.). Le ministère rappelle d'ailleurs qu'**aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à l'agent territorial de fournir son numéro privé** et que la communication de toute donnée personnelle ne peut se faire que « **à titre volontaire** », sauf cas d'astreinte spécifiquement organisé. En dehors de situations d'astreinte formelle, les agents ne sont pas tenus de rester joignables en permanence.

-Cadre RGPD et protection de la vie privée : le numéro de téléphone d'un agent public est considéré comme une donnée personnelle permettant son identification. Tout traitement ou communication de cette donnée doit respecter le principe de finalité (information limitée à la finalité poursuivie) et la base légale prévue par le RGPD (consentement explicite, obligation légale, mission d'intérêt public, etc.). En l'absence de consentement ou de disposition légale expresse, l'employeur ne doit pas partager spontanément ces données avec un tiers, y compris les forces de l'ordre.

- Secret professionnel et déontologie : l'employeur doit veiller au respect de la confidentialité et des obligations déontologiques. Sans mandat ou autorisation judiciaire, communiquer des données privées peut engager sa responsabilité (loi Informatique et libertés, article 226-2 du Code pénal) et celle de l'agent public. On encourage donc l'employeur à vérifier la légitimité de toute demande émanant des services de police.

Pouvoir de réquisition de la police judiciaire

Toutefois, la police judiciaire bénéficie de prérogatives spéciales d'investigation. En vertu de l'**article 77-1-1 du Code de procédure pénale**, le procureur de la République ou un officier de police judiciaire habilité peut « par tout moyen, requérir de toute personne, de tout établissement ou organisme privé ou public... Les informations intéressant l'enquête, y compris... issues d'un système informatique ou d'un traitement de données nominatives, de lui remettre ces informations... sans qu'il puisse être opposé, sans motif légitime, l'obligation au secret professionnel. Autrement dit, **la police peut légalement réclamer des informations détenues par un employeur public** (notamment les coordonnées de victimes) lorsque cela est nécessaire à une enquête judiciaire. Si le signalement au procureur a été fait par l'employeur, il est normal que la police cherche à auditionner les agents victimes. Dans ce cadre formel, l'employeur n'a **pas le droit de s'opposer** à la transmission d'informations utiles à l'enquête (à moins qu'il existe un motif légitime, ce qui est peu probable ici).

WWW.SAFPT.ORG

Libre-Autonome-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information

- **Enquête et audition des victimes** : le Code de procédure pénale prévoit que « toute victime d'une infraction pénale peut déposer plainte et voir recueillir sa déposition par les services... de police judiciaire » (art. 15-3-1). Les officiers de police judiciaire ont l'obligation de recevoir les plaintes des victimes. Ils peuvent ainsi contacter directement les victimes pour les auditionner. Toutefois, ce contact doit s'inscrire dans le cadre légal (réquisition, commission rogatoire, etc.).

- **Obligation de collaboration de l'employeur** : si une réquisition officielle du procureur (ou une commission rogatoire du juge d'instruction) est présentée, l'employeur devra coopérer et fournir les informations requises. En pratique, cette réquisition devrait être formalisée par écrit – elle peut être transmise par courrier ou par voie électronique sécurisée. Elle précisera les données demandées et la finalité poursuivie, conformément au RGPD (transmission autorisée par la loi dans le cadre d'une enquête pénale).

Procédure et précautions pratiques

En revanche, un **simple appel téléphonique informel** de la part d'un brigadier-chef de la police nationale ne suffit pas pour valider la communication des numéros. La CNIL et des juristes recommandent de **demande une demande formelle** par écrit. Par exemple, un agent du GIP ou du DPO de la collectivité peut répondre que la demande doit être adressée par écrit – le plus souvent par le biais d'une réquisition judiciaire officielle. En cas de doute, l'employeur peut exiger du policier qu'il précise son identité et sa qualité, et explique la base juridique de sa demande. En effet, même si la police peut en théorie tout demander, la validité de la demande doit pouvoir être justifiée.

Dans tous les cas, **l'employeur doit protéger les droits des agents** : il est conseillé d'informer l'agent concerné de la requête et de son contexte (sous réserve de ne pas entraver l'enquête), et de l'inviter à se présenter au commissariat pour déposer plainte ou être auditionné officiellement comme victime. L'employeur ne doit pas communiquer davantage de données que nécessaire (principe de minimisation) et doit utiliser un canal sécurisé. Si la demande reste orale, il peut la refuser et recommander au policier de formaliser par écrit, conformément aux bonnes pratiques.

- **Démarche formelle à privilégier** : Idéalement, la police enverra une note ou une réquisition officielle. Si ce n'est pas le cas, le service RH ou le DSI de la collectivité peut demander un document écrit et le fondement légal (par exemple, référence au Code de procédure pénale).

- **Respecter les droits des agents** : l'agent public victime conserve tous ses droits (plainte, protection fonctionnelle, etc.). Il n'est pas tenu d'être joignable hors travail, sauf s'il est astreint. Sans réquisition, l'employeur n'a pas à contacter l'agent ni à communiquer ses coordonnées.

Conclusion

En résumé, **il n'est pas possible pour la police d'obtenir les coordonnées privées des agents sur simple appel** de l'un de ses officiers. Le **principe général de protection des données personnelles** impose d'exiger une base légale claire avant toute transmission. Toutefois, la police judiciaire possède des droits d'investigation importants : une **réquisition judiciaire formelle** lui permet de requérir l'employeur pour obtenir toute information utile, y compris les numéros de téléphone des victimes. Par conséquent, l'employeur doit coopérer dans le cadre d'une demande régulière et motivée, mais peut et doit refuser toute demande non formalisée. En pratique, la meilleure démarche est de demander la transmission des coordonnées des agents victimes via les voies officielles (convocation des agents au commissariat ou réquisition écrite), tout en veillant à la confidentialité des données personnelles et aux droits des agents.