



Avis n° 156/2018 du 19 décembre 2018

Objet: avis concernant l'avant-projet de loi modifiant la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (CO-A-2018-151)

L'Autorité de protection des données (ci-après « l'Autorité »);

Vu la loi du 3 décembre 2017 *relative à la loi portant création de l'Autorité de protection des données*, en particulier les articles 23 et 26 (ci-après « LCA »);

Vu le règlement (UE) 2016/679 *du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 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, et abrogeant la directive 95/46/CE* (ci-après « RGPD »);

Vu la loi du 30 juillet 2018 *relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel* (ci-après « LTD »);

Vu la demande d'avis de Monsieur Kris Peeters, Ministre de l'Emploi, reçue le 29/10/2018;

Vu le rapport de Monsieur Debeuckelaere Willem;

Émet, le 19 décembre 2018, l'avis suivant :

I. OBJET ET CONTEXTE DE LA DEMANDE D'AVIS

1. Le 29 octobre 2018, le Ministre de l'emploi a demandé à l'Autorité d'émettre un avis en urgence concernant un avant-projet de loi modifiant la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (ci-après l'avant-projet de loi).

2. La loi du 4 décembre 2007 régit la procédure relative aux élections sociales, certaines règles relatives à l'installation et au fonctionnement des conseils d'entreprise (ci-après les conseils) et des comités pour la prévention et la protection au travail (ci-après les comités), ainsi que les règles particulières applicables à certains recours judiciaires qui peuvent être introduits dans le cadre de la procédure électorale visant à l'institution ou au renouvellement des conseils et des comités.

3. L'objectif est de préparer les élections sociales de 2020. « Les modifications proposées visent à adapter la législation sur des points ponctuels, conformément à l'avis émis par les partenaires sociaux et à encadrer juridiquement la modernisation de certaines étapes de la procédure. Cet avant-projet ne modifie pas, au fond, le déroulement de la procédure électorale »¹.

II. EXAMEN DE LA DEMANDE D'AVIS

4. L'organisation des élections sociales au sein des entreprises implique un traitement de données à caractère personnel de la part de l'employeur. Ce traitement est nécessaire au respect d'une obligation légale (art. 6.1, c, du RGPD) et son fondement juridique repose sur la loi du 4 décembre 2007 précitée. La finalité explicite, légitime et déterminée poursuivie est d'organiser les élections sociales de manière transparente au regard des exigences de la loi.

5. Les données à caractère personnel visées par le traitement sont reprises dans des listes que l'employeur a l'obligation de constituer au fur et à mesure du calendrier des élections, à savoir :

- Liste des membres du personnel de direction (nom et prénom) ;
- Liste des cadres (nom et prénom) ;
- Listes électorales (nom, prénom, date de naissance, date d'entrée en fonction et service dans lequel le travailleur est occupé) ;
- Liste des candidats par organisation représentative (nom, prénom, sexe) ;

¹ Exposé des motifs de l'avant-projet de loi, p. 1.

- Liste des témoins aux élections (nom, prénom) ;
- Personne chargée de l'organisation des élections sociales dans l'entreprise (nom, prénom, adresse email).

6. Ces listes existent déjà dans la loi du 4 décembre 2007, hormis la liste des témoins, qui est ajoutée par l'avant-projet de loi (art. 18 de l'avant-projet de loi). La date de naissance et la date d'entrée en fonction des travailleurs figurant dans les listes des électeurs sont nécessaires pour vérifier que l'électeur et le candidat aux élections remplissent les conditions d'âge et d'ancienneté dans l'entreprise et correspondent, le cas échéant, à la qualification de jeune travailleur, avec les conséquences légales qui s'y appliquent. L'indication du service dans lequel ils sont occupés permet de vérifier que les listes de candidats sont suffisamment représentatives des différents secteurs de l'entreprise (art. 29 de la loi du 4 décembre 2007). La donnée relative au sexe des candidats est nécessaire pour respecter la règles de répartition équilibrée du genre des candidats (art. 29 de la loi du 4 décembre 2007, tel que modifié par l'art. 9 de l'avant-projet de loi). L'indication de l'appartenance à une organisation syndicale dans la liste des candidats est, certes, une donnée sensible au regard de l'article 9 du RGPD, mais le traitement de cette donnée ne soulève pas de difficulté en l'espèce car il a lieu avec le consentement explicite du candidat (art. 6.1, a, et art. 9.2, a, du RGPD), dans le cadre des élections sociales au sein de l'entreprise. L'Autorité estime que ces données sont nécessaires et proportionnées à la finalité poursuivie.

7. Ces listes doivent notamment être communiquées par affichage d'un avis aux travailleurs par le conseil ou par le comité ou, à défaut, par l'employeur, 90 jours avant l'élection. L'avis peut soit intégrer les listes électorales, soit indiquer les endroits où elles peuvent être consultées. « L'affichage de l'avis annonçant la date des élections peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail » (art. 14, al. 3, de la loi du 4 décembre 2007). En outre, l'avant-projet de loi prévoit : « À la date de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, les listes électorales provisoirement arrêtées sont mises à la disposition des travailleurs en un endroit de l'entreprise qui leur est accessible. Cette mise à disposition des listes électorales peut avoir lieu de manière électronique, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail » (art. 7 de l'avant-projet de loi, modifiant l'art. 21 de la loi du 4 décembre 2007).

8. La mise à disposition des listes électorales auprès de tous les travailleurs vise à assurer la transparence et le contrôle collectif tout au long du processus électoral au sein de l'entreprise, et à permettre à chaque travailleur d'introduire une réclamation en cas d'inexactitude ou d'inscription ou de non-inscription indue d'une personne dans une liste (art. 30 de la loi du 4 décembre 2007).

9. L'Autorité estime que cette finalité est légitime. Toutefois, si cette mise à disposition des listes électorales peut avoir lieu de manière électronique, l'Autorité observe qu'une transmission des listes par courrier électronique aux travailleurs entraînerait un risque accru pour la protection de la vie privée. Les données pourraient être conservées, transmises ou réutilisées par certaines personnes à des fins autres que la finalité à l'origine du traitement. De telles mesures seraient contraires au principe de proportionnalité et de minimisation des données (art. 5.1, c, du RGPD) dans la mesure où il existe d'autres procédés, moins intrusifs, pour communiquer de manière électronique les listes électorales aux travailleurs. Par conséquent, l'envoi des listes elles-mêmes par courrier électronique aux travailleurs devrait être exclu, de même qu'une publication ouverte sur le site internet de l'entreprise. La mise à disposition des listes électorales par voie électronique devrait plutôt avoir lieu sur une plateforme fermée ou un intranet sécurisée par l'employeur et accessible uniquement aux travailleurs de l'entreprise. Cela n'empêche pas d'envoyer aux travailleurs un courriel contenant un lien vers une telle plateforme ou un tel intranet, du moment que seuls les travailleurs de l'entreprise peuvent y accéder.

10. L'Autorité souhaite que les précisions fournies au point 9 concernant les modalités de transmission par voie électronique dans le respect du RGPD soient intégrées à l'exposé des motifs de l'avant-projet de loi. En outre, elles devraient être communiquées par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, par exemple sur son site internet ou via la brochure officielle éditée à l'occasion de chaque élection sociale.

11. Conformément à l'article 68, alinéas 5 et 6, de la loi du 4 décembre 2007, la durée de conservation des documents par l'employeur est d'au moins 25 jours après la clôture des opérations électorales, afin de tenir compte des délais de recours. Les documents peuvent être détruits en l'absence de recours ou après la décision définitive de la juridiction d'appel. L'Autorité estime que cette durée de conservation est raisonnable.

PAR CES MOTIFS,

L'Autorité, émet un avis **favorable**, à condition qu'il soit tenu compte des remarques formulées aux points 9 et 10.

L'Administrateur f.f.,

Le Président

(sé) An Machtens

(sé) Willem Debeuckelaere