

**AVIS N° 17 / 2002 du 13 mai 2002**

N. Réf. : 10 / A / 2002 / 012 / 013

**OBJET : Publication des primes de performance accordées à certains fonctionnaires et communication aux organisations syndicales représentatives des résultats des négociations salariales individuelles des agents contractuels.**

---

La Commission de la protection de la vie privée,

Vu la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, notamment l'article 29 ;

Vu la demande d'avis du Ministre flamand de l'Intérieur, de la Fonction publique et de la Politique étrangère du 2 avril 2002 ;

Vu le rapport du Président ;

Emet, le 13 mai 2002, l'avis suivant :

## **1. OBJET DE LA DEMANDE D'AVIS**

---

Les questions soumises pour avis à la Commission par le Ministre flamand de l'Intérieur, de la Fonction publique et de la Politique étrangère, concernent la compatibilité :

- d'une part, de la publication des primes de performance accordées à certains fonctionnaires sur base du statut du personnel de la Communauté flamande du 24 novembre 1993 et,
- d'autre part, de la communication aux organisations syndicales représentatives des résultats des négociations salariales individuelles des agents contractuels avec la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

## **2. SITUATION ACTUELLE ET POSITION DE L'ADMINISTRATION DE LA FONCTION PUBLIQUE**

---

- En ce qui concerne les primes de performance :

Les primes de performance en question sont des bonus accordés aux fonctionnaires qui sur la base de leur évaluation, ont fourni des prestations excellentes à égard des objectifs prévus dans le planning. Ce bonus s'élève au maximum à 15% ou 20% du salaire, en fonction de la catégorie à laquelle appartient le fonctionnaire.

La méthode générale de travail appliquée à ce jour consiste à ce qu'au moins la liste des noms des fonctionnaires auxquels une prime a été accordée soit disponible pour consultation dans les services du personnel du département. L'autorité compétente peut toutefois décider de publier également le montant et le pourcentage de cette prime.

En vue d'une transparence maximale, le gouvernement flamand souhaite généraliser la publication des noms et des montants. Il se demande à cet égard si une telle méthode de travailler est compatible avec la protection de la vie privée.

La position de l'administration de la Fonction publique est que, bien qu'il n'existe aucune obligation légale ou décrétable en ce sens, la publication des informations en question est possible parce que la recherche de la transparence est un but légitime et que le moyen utilisé, dans ce cas la publication du montant des bonus, n'est pas disproportionné.

- En ce qui concerne les négociations salariales individuelles des contractuels :

Pour certaines fonctions contractuelles très spécifiques, aucun barème n'a été fixé, mais le salaire de l'agent contractuel est déterminé par négociation entre l'employeur et l'agent. Les organisations syndicales représentatives veulent connaître les résultats de ces négociations individuelles. La question qui se pose est de savoir dans quelle mesure la communication de ces informations constitue une violation de la vie privée des agents contractuels concernés.

Dans ce cas aussi, l'administration de la Fonction publique estime que la transparence est un but légitime et que le moyen utilisé est proportionné. Étant donné que les barèmes de tous les fonctionnaires et de la plupart des agents contractuels figurent dans le statut du personnel flamand, les salaires de l'immense majorité des agents sont connus de manière générale. Déroger à cette règle n'est pas jugé souhaitable.

### 3. EXAMEN DE LA DEMANDE D'AVIS

---

- En ce qui concerne les primes de performance :

L'octroi de primes de performance concerne une donnée à caractère personnel au sens de l'article 1<sup>er</sup>, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 8 décembre 1992<sup>1</sup>, étant donné que l'octroi de la prime concerne une information sur une personne physique identifiée.

Il est à noter que les critères sur base desquels la prime est accordée ne sont pas définis. Dans la mesure où l'intention est de permettre à des tiers d'avoir une meilleure vision de la manière dont une évaluation est convertie en une prime spécifique, cet objectif peut être également, voire mieux, atteint par des critères généraux à déterminer et à couler dans un texte réglementaire. De cette manière, on évite que des évaluations individuelles soient publiées de façon indirecte.

Pour examiner si les données à caractère personnel dont il s'agit peuvent ou non être publiées, il faut appliquer l'article 5<sup>2</sup> de la loi du 8 décembre 1992, modifiée par la loi du 11 décembre 1998.<sup>3</sup>

La Commission fait observer qu'il n'existe effectivement aucune obligation légale ou décrétable de publier les informations en question. La publication de ces informations n'est donc pas possible sur la base de l'article 5, c. Par conséquent, la publication de ces informations ne peut être effectuée que sur la base de l'article 5, a, moyennant le consentement de l'intéressé.

L'intérêt légitime sur le plan de la transparence qui est invoqué par l'administration de la Fonction publique n'est pas proportionnel à l'intérêt personnel du fonctionnaire qui veut que l'évaluation qui lui a été attribuée par ses supérieurs soit traitée de façon confidentielle, de sorte qu'aucune application ne peut être faite de l'article 5, f, pour publier les informations en question.

---

<sup>1</sup> Article 1<sup>er</sup>, § 1<sup>er</sup>. Pour l'application de la présente loi, on entend par "données à caractère personnel" toute information concernant une personne physique identifiée ou identifiable, désignée ci-après "personne concernée"; est réputée identifiable une personne qui peut être identifiée, directement ou indirectement, notamment par référence à un numéro d'identification ou à un ou plusieurs éléments spécifiques, propres à son identité physique, physiologique, psychique, économique, culturelle ou sociale.

<sup>2</sup> Article 5. Le traitement de données à caractère personnel ne peut être effectué que dans l'un des cas suivants :

- a) lorsque la personne concernée a indubitablement donné son consentement ;
- b) lorsqu'il est nécessaire à l'exécution d'un contrat auquel la personne concernée est partie ou à l'exécution de mesures précontractuelles prises à la demande de celle-ci ;
- c) lorsqu'il est nécessaire au respect d'une obligation à laquelle le responsable du traitement est soumis par ou en vertu d'une loi, d'un décret ou d'une ordonnance ;
- d) lorsqu'il est nécessaire à la sauvegarde de l'intérêt vital de la personne concernée ;
- e) lorsqu'il est nécessaire à l'exécution d'une mission d'intérêt public ou relevant de l'exercice de l'autorité publique, dont est investi le responsable du traitement ou le tiers auquel les données sont communiquées ;
- f) lorsqu'il est nécessaire à la réalisation de l'intérêt légitime poursuivi par le responsable du traitement ou par le tiers auquel les données sont communiquées, à condition que ne prévalent pas l'intérêt ou les droits et libertés fondamentaux de la personne concernée qui peut prétendre à une protection au titre de la présente loi.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, après avis de la Commission de la protection de la vie privée, préciser les cas où la condition mentionnée sous f) est considérée ne pas être remplie.

<sup>3</sup> Loi du 11 décembre 1998 transposant la directive 95/46/CE du 24 octobre 1995 du Parlement européen et du Conseil relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement de données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.

- En ce qui concerne les négociations salariales individuelles de contractuels :  
La Commission propose que les résultats des négociations salariales individuelles constituent également une donnée à caractère personnel au sens de l'article 1<sup>er</sup>, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 8 décembre 1992 et qu'ils ne puissent dès lors être communiqués aux organisations syndicales représentatives qu'avec le consentement de l'intéressé (article 5, a), ce à défaut d'un texte législatif qui prévoit expressément cette publication (article 5, c).

Dans ce cas également, il n'est pas satisfait à l'exigence de proportionnalité (article 5, f). En vue de transparence, on pourrait également opter pour un système dans lequel les différentes possibilités de rémunération sont prévues dans un texte réglementaire à portée générale.

**PAR CES MOTIFS,**

La Commission émet un avis défavorable concernant la publication des données à caractère personnel concernées.

Pour le secrétaire ,  
légitimement empêché :

Le président,

(sé) D. GHEUDE,  
conseiller

(sé) P. THOMAS.