



Autorité de protection des données
Gegevensbeschermingsautoriteit

Avis n° 25/2021 du 8 mars 2021

Objet : Avis concernant un avant-projet de loi accordant un droit au petit chômage aux travailleurs afin de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19 (CO-A-2021-038)

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

Vu la loi du 3 décembre 2017 *portant création de l'Autorité de protection des données*, en particulier les articles 23 et 26 (ci-après "la 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* (Règlement général sur la protection des données, ci-après "le 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 "la LTD") ;

Vu la demande d'avis de Monsieur Pierre-Yves Dermagne, Vice-premier Ministre et Ministre de l'Économie et du Travail, reçue le 24/02/2021 ;

Vu le rapport de Madame Alexandra Jaspar, Directrice du Centre de Connaissances de l'Autorité de protection des données ;

Émet, le 8 mars 2021, l'avis suivant :

I. OBJET DE LA DEMANDE

1. L'avant-projet de loi *accordant un droit au petit chômage aux travailleurs afin de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19*, ci-après le projet, qui est soumis en urgence pour avis, autorise un travailleur à s'absenter sans perte de salaire lorsqu'il répond pendant ses heures de travail à l'invitation à se faire vacciner. Cette mesure doit contribuer à parvenir à un taux de vaccination de la population le plus élevé possible en vue de lutter contre la pandémie de coronavirus. Il s'agit d'une mesure temporaire qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2021, date à laquelle toute personne qui le souhaite devrait être vaccinée.

2. L'application concrète de cette mesure requiert le traitement d'informations relatives au travailleur dans le chef de l'employeur. En vertu de l'article 3, deuxième alinéa du projet, le travailleur doit informer au préalable l'employeur du moment où il peut se présenter pour être vacciné. Si l'employeur le demande, le travailleur doit en fournir la preuve. L'article 3, troisième alinéa du projet précise que les documents suivants constituent une preuve suffisante : l'invitation à être vacciné **et** la confirmation du rendez-vous, pour autant qu'elle soit facilement disponible pour le travailleur. Il est indéniable que dans le cadre de l'utilisation par un travailleur du droit au petit chômage en vue de se faire vacciner contre le coronavirus, l'employeur obtient des informations liées à la santé de ce travailleur.

II. EXAMEN DE LA DEMANDE

a) *Base juridique*

3. Tout traitement de données à caractère personnel doit reposer sur une base juridique au sens de l'article 6 du RGPD. En outre, le traitement de catégories particulières de données à caractère personnel¹ visées par l'article 9 du RGPD est soumis à des conditions strictes.

4. Le traitement dans le chef de l'employeur, dans la mesure où il concerne des données à caractère personnel ordinaires, peut s'appuyer sur une obligation légale (article 6.1.c) du RGPD).

5. Comme cela a déjà été souligné au point 2, l'utilisation du droit au petit chômage en vue de se faire vacciner contre le coronavirus conduit, dans le chef de l'employeur, à la collecte d'une information liée à la santé de son travailleur. Cette information fait partie des catégories particulières de données à caractère personnel dont le traitement est interdit (article 9.1 du RGPD), à moins qu'il

¹ Ce sont les données à caractère personnel qui révèlent l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques ou l'appartenance syndicale, ainsi que le traitement des données génétiques, des données biométriques aux fins d'identifier une personne physique de manière unique, des données concernant la santé ou des données concernant la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle d'une personne physique.

puisse reposer sur un des fondements juridiques mentionnés à l'article 9.2 du RGPD. En l'occurrence, le traitement de données relatives à la santé peut se baser sur l'article 9.2.g) du RGPD, à savoir *le traitement est nécessaire pour des motifs d'intérêt public important, sur la base du droit de l'Union ou du droit d'un État membre*. Ce même article exige toutefois à cet égard que *des mesures adéquates et spécifiques pour la sauvegarde des droits fondamentaux et des intérêts de la personne concernée* soient prévues. Une attention particulière sera accordée ci-après à ces mesures adéquates et spécifiques.

b) Finalités

6. Dans le cadre de l'exercice par un travailleur du droit au petit chômage en vue de se faire vacciner contre le coronavirus, l'employeur enregistrera aussi bien le moment de l'absence du travailleur que le type d'absence (petit chômage). L'Autorité présume que cela est nécessaire pour permettre à l'employeur de prendre des mesures en vue de l'organisation du travail d'une part et de l'administration correcte des salaires d'autre part.

7. Dans le chef de l'employeur en tant que responsable du traitement, ce sont les deux seules finalités du traitement des données à caractère personnel susmentionnées. Ce sont des finalités déterminées, explicites et légitimes (article 6.1.b) du RGPD). Elles doivent être mentionnées explicitement dans le texte du projet. La mention de ces finalités dans le projet constitue une garantie qui indique clairement que les employeurs ne peuvent utiliser les données pour aucune autre finalité, ce qui est essentiel, au vu des informations sensibles que le travailleur doit divulguer pour utiliser le droit au petit chômage.

c) Proportionnalité

8. L'article 5.1.c) du RGPD prévoit que les données à caractère personnel doivent être adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités visées (minimisation des données).

9. En vertu de l'article 3, troisième alinéa du projet, le travailleur doit - lorsque l'employeur le demande - présenter son invitation à la vaccination **ainsi que** la confirmation du rendez-vous.

10. L'employeur doit être en mesure de contrôler le motif du petit chômage. À cet effet, il suffit que le travailleur **présente** l'invitation à la vaccination/la confirmation du rendez-vous à l'employeur afin que ce dernier puisse contrôler le moment du rendez-vous. Il est donc exclu que l'employeur prenne une copie de l'invitation à la vaccination/la confirmation du rendez-vous, sous quelque forme que ce soit, ou qu'il retranscrive manuellement les informations qu'elle contient pour les ajouter par

exemple au dossier du personnel du travailleur concerné. Le texte du projet doit être adapté en ce sens. Cette précision n'est pas uniquement essentielle en vue du respect du principe de minimisation des données, elle constitue également une garantie afin d'éviter l'enregistrement inutile d'informations sensibles.

11. L'Autorité estime que présenter l'invitation à la vaccination et la confirmation du rendez-vous est excessif. Il appartient à l'auteur du projet de faire un choix. Afin d'éviter qu'un travailleur n'obtienne pas le petit chômage parce qu'il ne peut pas présenter le document requis, il importe de vérifier de quel document parmi ceux susmentionnés chaque travailleur pourra disposer avec certitude.

12. Au point 6.4.2 de son avis n° 68.881/1 du 23 février 2021, le Conseil d'État affirme que ce n'est pas tant l'invitation à la vaccination qui doit être présentée sur demande mais plutôt la confirmation. Le Conseil d'État est donc aussi d'avis que présenter l'invitation et la confirmation est excessif.

13. L'invitation à la vaccination/la confirmation du rendez-vous contient les données suivantes : les nom et prénom du travailleur, le lieu de la vaccination, le moment de la vaccination et le code de vaccination. La réalisation des finalités mentionnées aux points 6 et 7 n'exige, dans le chef de l'employeur, que le traitement d'une donnée, à savoir le moment du rendez-vous et donc le moment auquel le travailleur sera absent. L'employeur prendra évidemment connaissance du fait qu'il s'agit d'une absence pour une vaccination mais l'enregistrement de ce motif n'est pas nécessaire. Après avoir contrôlé l'invitation à la vaccination, il suffit d'enregistrer cette absence en tant que petit chômage à l'aide du code ou de la mention habituel(le) indiquant le petit chômage de manière à ce qu'elle ne puisse pas être distinguée des autres cas de petit chômage. L'application du régime de ce petit chômage ne peut en effet pas conduire à ce que l'employeur établisse une liste de ses travailleurs vaccinés. Il ressort des informations relatives à la stratégie de vaccination que le but est d'inviter d'abord les habitants plus âgés (+ de 65 ans) à se faire vacciner et ensuite les personnes qualifiées de patients à risques. Le fait que l'on commence la vaccination avec les patients à risques sera certainement suffisamment médiatisé. Cela signifie donc que le moment où l'on est invité à se faire vacciner peut comporter une indication relative à l'état de santé de la personne concernée. L'employeur ne peut pas non plus noter ou enregistrer sur la base de ce moment, sous quelque forme que ce soit, qu'un travailleur a des problèmes de santé. Il est recommandé de préciser explicitement dans le projet les deux aspects précités. Cette mention dans le projet constitue aussi une mesure appropriée et spécifique au sens de l'article 9.1.g) du RGPD.

d) Délai de conservation

14. En vertu de l'article 5.1.e) du RGPD, les données à caractère personnel ne peuvent pas être conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées pendant une durée excédant celle nécessaire à la réalisation des finalités pour lesquelles elles sont traitées.

15. Au point 4.1 de son avis n° 68.881/1 du 23 février 2021, le Conseil d'État s'est également montré critique à l'égard du fait que le projet ne régissait pas la destruction des informations.

16. Si les mesures spécifiques proposées par l'Autorité dans le présent avis sont intégrées dans le projet, à savoir :

- le travailleur doit uniquement présenter à l'employeur l'invitation à la vaccination/la confirmation du rendez-vous ;
- l'interdiction pour l'employeur de prendre une copie de l'invitation à la vaccination/la confirmation du rendez-vous, sous quelque forme que ce soit, ou de retranscrire manuellement les informations qu'elle contient, à l'exception du moment du rendez-vous ;
- l'interdiction d'enregistrer le motif de ce petit chômage ;

seul le moment du rendez-vous est en fait traité et *de facto*, aucune information sensible n'est enregistrée par l'employeur. Dans ce cas, il n'y a aucune objection à l'application des délais de conservation applicables aux autres formes de petit chômage.

17. Si les mesures spécifiques susmentionnées ne sont pas instaurées, l'employeur enregistre des informations relatives à la santé de ses travailleurs et il faut explicitement mentionner combien de temps ces informations peuvent être conservées.

**PAR CES MOTIFS,
l'Autorité,**

constate que le texte du projet doit être adapté de manière à refléter clairement les points précisés ci-dessous :

- les finalités du traitement doivent être mentionnées (points 6 et 7) ;
- le travailleur ne doit présenter que l'invitation à la vaccination/la confirmation du rendez-vous (points 10 et 13) ;
- interdiction pour l'employeur de prendre une copie de l'invitation à la vaccination/la

confirmation du rendez-vous, sous quelque forme que ce soit, ou de retranscrire manuellement les informations qu'elle contient, à l'exception du moment du rendez-vous (points 10 et 16) ;

- il suffit de présenter soit l'invitation à la vaccination, soit la confirmation du rendez-vous (point 11) ;
- après avoir contrôlé l'invitation à la vaccination ou la confirmation du rendez-vous, cette absence peut être enregistrée en tant que petit chômage à l'aide du code ou de la mention habituel(le) indiquant le petit chômage de manière à ne pas pouvoir être distinguée des autres cas de petit chômage (point 13) ;
- si les garanties proposées ne sont pas reprises dans le texte, le délai de conservation doit être défini (points 16 et 17).

(sé) Alexandra Jaspar

Directrice du Centre de Connaissances