



Numéro de dossier : DOS-2020-02702

Objet : Contrôle par l'employeur du temps de travail et de l'utilisation de médias sociaux

La Chambre Contentieuse de l'Autorité de protection des données, composée de Monsieur Hielke Hijmans, président, siégeant seul ;

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 "RGPD") ;

Vu la loi du 3 décembre 2017 *portant création de l'Autorité de protection des données* (ci-après la loi APD) ;

Vu le Règlement d'ordre intérieur de l'Autorité de protection des données tel qu'approuvé par la Chambre des représentants le 20 décembre 2018 et publié au Moniteur belge le 15 janvier 2019 ;

Vu les pièces du dossier ;

a pris la décision suivante concernant :

- X, ci-après : "le plaignant",
- Y, ci-après "le défendeur"

1. Faits et procédure

1. Le 2 juin 2020, le plaignant a porté plainte auprès de l'Autorité de protection des données contre le défendeur.

La plainte concerne le contrôle par l'employeur de la vie privée du plaignant. Outre sa fonction de fonctionnaire, le plaignant exerce une activité complémentaire en tant que pompier et aurait reçu à cet effet une approbation de cumul, valable pour maximum 4 ans. Afin de contrôler les prestations de travail du plaignant pendant les heures de travail, l'employeur a demandé au plaignant de communiquer les moments auxquels il a été appelé par les pompiers en 2018 et les moments auxquels il serait de garde en 2019 et les années suivantes. Ce cumul aurait pu être refusé étant donné l'enquête concernant la vie privée du plaignant réalisée par son employeur dans le cadre d'une procédure disciplinaire pour cause de non-respect des principes de neutralité, dans le cadre de laquelle Facebook et d'autres médias sociaux ont été consultés. On serait ainsi remonté jusqu'en 2003, alors que le plaignant n'a été engagé qu'en septembre 2005. Le comité de gestion a constaté l'attitude négative du plaignant envers les étrangers, les réfugiés et les musulmans ainsi que des publications critiques à l'égard du gouvernement et des impôts qui ont donné lieu à une sanction disciplinaire du plaignant. Cette dernière aurait eu pour effet la non-promotion à une fonction d'expert fiscal pour laquelle le plaignant a réussi les examens. Le plaignant a introduit un recours à cet égard.

2. Le 18 septembre 2020, la plainte est déclarée recevable sur la base des articles 58 et 60 de la loi APD et la plainte est transmise à la Chambre Contentieuse en vertu de l'article 62, § 1^{er} de la loi APD.

2. Motivation

3. Sur la base des éléments du dossier dont la Chambre Contentieuse a connaissance, et sur la base des compétences qui lui ont été attribuées par le législateur en vertu de l'article 95, § 1^{er} de la LCA, la Chambre Contentieuse décide du suivi qu'elle donne au dossier ; en l'espèce, la Chambre Contentieuse procède au classement sans suite de la plainte, conformément à l'article 95, § 1^{er}, 3^o de la LCA, se basant sur la motivation qui suit.

4. En cas de classement sans suite, la Chambre Contentieuse doit examiner et motiver, par étapes :
 - s'il n'y a pas suffisamment de perspectives de condamnation, après quoi un classement sans suite pour motif technique intervient ;
 - si la réussite de la condamnation est techniquement possible, mais qu'une (continuation des) poursuites n'est pas souhaitable, pour des raisons d'intérêt public, après quoi un classement sans suite pour motif d'opportunité intervient.¹

Si l'on classe sans suite sur la base de plus d'un motif, les motifs de classement sans suite (respectivement classement sans suite pour motif technique et classement sans suite pour motif d'opportunité) doivent être traités par ordre d'importance.²

5. Dans le cas présent, la Chambre Contentieuse procède à un classement sans suite pour motif technique. Il y a plusieurs motifs pour lesquels la Chambre Contentieuse n'estime pas souhaitable de poursuivre l'examen du dossier et décide dès lors de ne pas procéder notamment à un traitement quant au fond.
6. Comme premier motif de classement sans suite, la Chambre Contentieuse constate que, concernant les données que l'employeur a réclamées directement au plaignant au sujet de ses prestations dans le cadre de ses activités pour les pompiers afin de vérifier le lien entre ces prestations et les prestations de travail que le plaignant doit assumer conformément au contrat conclu avec son employeur, l'employeur doit pouvoir compter sur le fait que son employé lui fournisse des prestations de travail pendant les heures de travail et dans ce contexte, l'employeur peut réclamer des données à l'employé concernant les prestations fournies dans le cadre d'un cumul. L'employeur peut donc réclamer des informations concernant des activités complémentaires dans certaines limites, à savoir dans la mesure où ces activités complémentaires ont un impact potentiel sur les activités professionnelles. Ce traitement de données par l'employeur se base donc sur la base juridique reprise à l'article 6.1.b) du RGPD et ne constitue donc pas une infraction.
7. Comme deuxième motif de classement sans suite, la Chambre Contentieuse indique qu'en ce qui concerne la consultation par l'employeur de médias sociaux, de Facebook et de sites Internet, la Cour européenne des droits de l'homme a confirmé à plusieurs reprises que le droit à la vie privée pouvait être réduit dans la mesure où un individu met en contact sa vie privée avec la vie publique. Le droit à la vie privée doit s'inscrire dans le cadre des attentes raisonnables de l'employé en matière de vie privée, c'est-à-dire si dans les circonstances données, l'employé pouvait

¹ Cf. arrêt de la Cour d'appel de Bruxelles (Cour des marchés), 2 septembre 2020, n° 2020/5460, 18.

² *Idem.*

raisonnablement s'attendre à une ingérence dans sa vie privée.³ Plus l'employé donne lui-même de la publicité à ses propos sur Internet et sur les médias sociaux, plus il peut s'attendre à ce que des tiers puissent en prendre connaissance et moins il pourra invoquer le droit à la vie privée.

À cet égard, la Chambre Contentieuse estime que l'employé a lui-même rendu des informations publiques sur Facebook, d'autres médias sociaux et sites Internet, celles-ci pouvant être consultées par chaque utilisateur, comme en l'occurrence l'employeur. Cela ne signifie toutefois pas que ces informations consultables par quiconque puissent aussi être réutilisées à toutes fins par ceux qui ont procédé à la consultation.

8. Comme troisième motif, la Chambre Contentieuse souligne que la réutilisation de ces informations pour d'autres finalités, comme notamment l'utilisation dans une procédure disciplinaire ou une évaluation impliquant le refus d'une promotion, n'est possible que sur la base d'un fondement légal de l'article 6 du RGPD. Dans ce cas, un tel fondement légal est présent, à savoir l'exécution d'un contrat (de travail) (article 6.1.b) du RGPD).
9. Pour le reste, la Chambre Contentieuse relève comme quatrième motif que la plainte s'inscrit dans le cadre d'une problématique plus large que l'on doit distinguer du traitement de données à caractère personnel, la Chambre Contentieuse faisant remarquer qu'elle n'est pas compétente pour se prononcer quant à la licéité d'une décision disciplinaire déjà prise, ni quant à l'évaluation de l'employé par l'employeur.

PAR CES MOTIFS,

la Chambre Contentieuse de l'Autorité de protection des données décide, sur la base de l'article 95, § 1^{er}, 3^o de la loi du 3 décembre 2017 *portant création de l'Autorité de protection des données*, de **classer la présente plainte sans suite** étant donné qu'aucune violation du RGPD ne peut être constatée. Sur la base des informations dont dispose la Chambre Contentieuse à l'heure actuelle, elle n'estime pas possible à ce jour d'y donner suite.

En vertu de l'article 108, § 1^{er} de la loi du 3 décembre 2017, cette décision peut faire l'objet d'un recours dans un délai de trente jours, à compter de la notification, à la Cour des marchés.

(sé.) Hielke Hijmans

Président de la Chambre Contentieuse

³ CEDH, 12 juillet 1977, n° 6959/75, Brüggeman et Scheuten/Allemagne.