



Chambre Contentieuse

Décision quant au fond 63/2021 du 1^{er} juin 2021

Numéro de dossier : DOS-2019-05617 en DOS-2020-00458

Objet : Communication aux travailleurs d'informations concernant le licenciement d'anciens travailleurs

La Chambre Contentieuse de l'Autorité de protection des données, constituée de Monsieur Hielke Hijmans, président, et de Messieurs Dirk Van Der Kelen et Christophe Boeraeve, membres ;

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 LCA

Vu le règlement d'ordre intérieur 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 :

- Monsieur X1, ci-après le "plaignant 1", et Madame X2, ci-après le "plaignant 2" ;
- Y, ci-après "le défendeur".

1. Faits et procédure

1. Le 26 novembre 2019, le plaignant 1 a introduit une plainte auprès de l'Autorité de protection des données (APD) contre le défendeur.

L'objet de la plainte concerne la communication qui aurait été réalisée par l'employeur, à savoir le défendeur, à l'égard des travailleurs en service au sujet du licenciement du plaignant 1 et des circonstances qui ont donné lieu à ce licenciement. Le plaignant demande également une indemnité financière.

2. Le 29 novembre 2019, la plainte est déclarée recevable sur la base des articles 58 et 60 de la LCA et est transmise à la Chambre Contentieuse en vertu de l'article 62, § 1^{er} de la LCA.
3. Le 23 janvier 2020, le plaignant 2 porte plainte auprès de l'Autorité de protection des données contre le défendeur.

L'objet de la plainte concerne également la communication réalisée par l'employeur, à savoir le défendeur, à l'égard des travailleurs en service au sujet du licenciement du plaignant 2 et des circonstances qui ont donné lieu à ce licenciement.

4. Le 29 janvier 2020, la plainte est déclarée recevable sur la base des articles 58 et 60 de la LCA et la plainte est transmise à la Chambre Contentieuse en vertu de l'article 62, § 1^{er} de la LCA.
5. Le 30 janvier 2020, la Chambre Contentieuse joint les deux plaintes et décide, en vertu de l'article 95, § 1^{er}, 1^o et de l'article 98 de la LCA, que le dossier peut être traité sur le fond.
6. Le 30 janvier 2020, les parties concernées sont informées par envoi recommandé des dispositions telles que reprises à l'article 95, § 2 ainsi qu'à l'article 98 de la LCA. Elles sont également informées, en vertu de l'article 99 de la LCA, des délais pour transmettre leurs conclusions. La date limite pour la réception des conclusions en réponse du défendeur a été fixée au 2 mars 2020, celle pour les conclusions en réplique des plaignants au 16 mars 2020 et celle pour les conclusions en réplique du défendeur au 30 mars 2020.

7. Le 28 février 2020, la Chambre Contentieuse reçoit les conclusions en réponse de la part du défendeur. Le défendeur affirme que les e-mails contiennent une communication purement professionnelle au sujet de la fin de la collaboration avec les plaignants. La raison de l'envoi des e-mails à tous les collaborateurs réside, selon le défendeur, dans le fait que les deux plaignants ont provoqué, par une accumulation de comportements, un malaise tant au sein de l'ensemble de l'équipe de collaborateurs, qu'à l'égard des résidents du centre d'hébergement et des membres de leur famille. Les e-mails visaient à rétablir le calme. Le défendeur ajoute que le licenciement des deux travailleurs aurait en tout cas été connu de tous les destinataires de l'e-mail, lesquels se limitaient aux collaborateurs du centre de soins résidentiels. Ces derniers auraient en effet pu constater eux-mêmes l'absence des plaignants. Le défendeur en déduit qu'il n'y a eu aucune communication de données à caractère personnel qui n'étaient pas déjà connues des destinataires ou du moins qui l'auraient été rapidement suite à leurs propres observations. En outre, le défendeur estime que l'on n'a pas communiqué plus de données que nécessaire pour une bonne politique du personnel, le fait étant que vu le malaise créé, il était nécessaire de communiquer la décision de l'employeur de manière succincte et contrôlée.

8. Le 10 mars 2020, la Chambre Contentieuse reçoit les conclusions en réplique de la part des plaignants. Dans ces conclusions, les plaignants n'apportent pas d'éléments neufs quant à l'objet de la plainte, à savoir la communication concernant leur licenciement que le défendeur a adressée par e-mail au personnel. En revanche, elles contiennent de nombreuses affirmations liées directement à l'organisation et à l'ambiance de travail au sein du centre de soins résidentiels, lesquelles tombent cependant tout à fait en dehors du champ d'application du RGPD et de la LCA et ne relèvent donc pas de la compétence de la Chambre Contentieuse. Les plaignants joignent également une communication qui concerne certes le licenciement et la période qui le précède, mais cette communication est restée limitée d'une part aux plaignants et d'autre part au défendeur, sans démontrer que celle-ci ait été diffusée d'une quelconque manière au sein du personnel. La Chambre Contentieuse ne tient dès lors pas compte non plus de ces pièces, étant donné qu'elles ne sont pas liées à la plainte.

9. Le défendeur n'a pas fait usage du droit d'introduire des conclusions en réplique.

2. **Motivation**

a) **Intérêt des plaignants**

10. La Chambre Contentieuse constate sur la base de de la plainte que les plaignants se réfèrent non seulement aux deux e-mails concernant leur licenciement que le défendeur, leur ancien employeur, a envoyés au personnel, mais aussi à un e-mail envoyé par ce même employeur lors du licenciement d'un tiers, à savoir un ancien collègue des plaignants. Les plaignants déclarent ainsi démontrer que le défendeur viole le RGPD à chaque licenciement du centre de soins résidentiels. À ce sujet, la Chambre Contentieuse souligne qu'elle n'est saisie que pour les éléments de la plainte pour lesquels il y a un intérêt dans le chef des plaignants. À cet égard, la Chambre Contentieuse souligne ce qui suit :
11. L'article 58 de la LCA dispose : "*Toute personne peut déposer une plainte ou une requête écrite, datée et signée auprès de l'Autorité de protection des données*". Conformément à l'article 60, alinéa 2 de la LCA, "*Une plainte est recevable lorsqu'elle :*
- *est rédigée dans l'une des langues nationales ;*
 - *contient un exposé des faits et les indications nécessaires pour identifier le traitement sur lequel elle porte ;*
 - *relève de la compétence de l'Autorité de protection des données*".
12. Les travaux préparatoires de la LCA disposent : "*Toute personne peut déposer une plainte ou une requête auprès de l'Autorité de protection des données : des personnes physiques, mais également des personnes morales, des associations ou des institutions qui souhaitent dénoncer une infraction supposée au règlement. Une plainte ou une requête adressée à l'Autorité de protection des données doit être écrite, datée et signée par la personne compétente en la matière. Une requête doit être interprétée dans le sens le plus large du mot (demande d'information ou d'explication, demande de médiation, ...)*"¹.
13. La LCA n'exclut dont pas qu'une autre personne que la personne concernée ou la personne mandatée par celle-ci, au sens de l'article 220 de la loi du 30 juillet 2018 *relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel* puisse introduire une plainte auprès de l'Autorité.

¹ *Doc. parl.,* Chambre des représentants, 2016-2017, DOC 54 2648/001, p. 40 (remarque sur l'article 58 du projet de loi initial).

14. Bien que le RGPD considère la "plainte" du point de vue de la personne concernée, en imposant des obligations aux autorités de contrôle lorsqu'une personne introduit une plainte (voir les articles 57, 1.f) et 77 du RGPD), le RGPD n'empêche pas que le droit national donne la possibilité à d'autres personnes que les personnes concernées d'introduire une plainte auprès de l'autorité de contrôle nationale. La possibilité d'une telle saisine correspond d'ailleurs aux missions confiées par le RGPD aux autorités de contrôle. À cet égard et de façon générale, chaque autorité de contrôle : veille au contrôle de l'application du RGPD et au respect de celui-ci (art. 57.1.a) du RGPD) et s'acquitte de toute autre mission relative à la protection des données à caractère personnel (art. 57.1.v) du RGPD).²
15. La Chambre Contentieuse estime à cet égard que l'article 58 de la LCA donne à toute personne la possibilité d'introduire une plainte, à condition qu'elle y ait un intérêt suffisant, conformément aux dispositions susmentionnées du RGPD.
16. La condition est toutefois que le plaignant justifie d'un intérêt suffisant. À cet égard, la Chambre Contentieuse constate que les plaignants mentionnent - à titre purement indicatif - l'e-mail envoyé par leur ancien employeur lors du licenciement d'un tiers, en indiquant expressément qu'il n'a rien à voir avec eux.
17. Cela ne suffit donc pas pour attester d'un intérêt suffisant, en l'absence de tout élément concret qui met en relation les plaignants avec le traitement des données à caractère personnel concernant ce tiers, comme repris dans l'e-mail envoyé par le défendeur lors du licenciement de ce tiers. Du fait que les plaignants ne démontrent pas de manière acceptable l'existence d'un intérêt suffisant dans leur chef, la Chambre Contentieuse ne tient pas compte de cet élément de la plainte.
18. Étant donné que les plaignants démontrent bien que le défendeur traite des données à caractère personnel les concernant, leur intérêt étant ainsi établi de manière incontestable, la Chambre Contentieuse délimite l'objet de la plainte en considérant uniquement les éléments qui concernent les données à caractère personnel des plaignants, à savoir les deux e-mails concernant le licenciement des plaignants qui ont été adressés au personnel, et en les soumettant à son jugement.

² Dans sa décision du 8 juin 2020, la Chambre Contentieuse a déjà admis, sous des conditions très strictes, qu'une personne autre que la personne concernée introduise une plainte (Décision quant au fond 30/2020, publiée sur le site Internet de l'APD).

b) Licéité du traitement (article 6.1 du RGPD)

19. Vu que la plainte s'inscrit dans le cadre de la relation de travail entre les plaignants d'une part et le défendeur d'autre part, le traitement des données à caractère personnel des plaignants par le défendeur doit se fonder sur l'article 6.1 b) du RGPD³ et doit être considéré comme légitime dans le chef du défendeur. Le traitement des données à caractère personnel des plaignants qui s'inscrit dans le cadre de la fin de la relation de travail fait en effet partie de l'exécution du contrat de travail⁴. La Chambre Contentieuse n'a pas de remarque à cet égard.

c) Principe de minimisation des données (article 5.1.c) du RGPD)

20. Partant du principe de minimisation des données, qui énonce que les données à caractère personnel doivent être adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées, la Chambre Contentieuse examine ci-après dans quelle mesure le défendeur a respecté ou non cette exigence que les données à caractère personnel ne peuvent être traitées que si la finalité du traitement ne peut être raisonnablement atteinte par d'autres moyens⁵, lors de l'envoi des deux e-mails au personnel concernant le licenciement des plaignants.

21. En ce qui concerne le plaignant 1, la Chambre Contentieuse constate que l'e-mail en question comporte l'information selon laquelle il a été mis fin à la collaboration avec le plaignant 1 et que celui-ci ne sera dès lors plus présent sur le lieu de travail. Sur cette base, la Chambre Contentieuse en conclut que cette communication reste limitée à la communication factuelle du fait que le plaignant 1 n'est plus en service dans le centre de soins résidentiels et ne fera

³ Article 6.1. "*Le traitement n'est licite que si, et dans la mesure où, au moins une des conditions suivantes est remplie :*

[...]

b) le traitement 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 ;

[...]

⁴ Voir à cet égard le considérant 155 du RGPD : *Le droit des États membres ou des conventions collectives, y compris des "accords d'entreprise" peuvent prévoir des règles spécifiques relatives au traitement des données à caractère personnel des employés dans le cadre des relations de travail, notamment les conditions dans lesquelles les données à caractère personnel dans le cadre des relations de travail peuvent être traitées sur la base du consentement de l'employé, aux fins du recrutement, de l'exécution du contrat de travail, y compris le respect des obligations fixées par la loi ou par des conventions collectives, de la gestion, de la planification et de l'organisation du travail, de l'égalité et de la diversité sur le lieu de travail, de la santé et de la sécurité au travail, et aux fins de l'exercice et de la jouissance des droits et des avantages liés à l'emploi, individuellement ou collectivement, ainsi qu'aux fins de la résiliation de la relation de travail.*

⁵ Voir le considérant 39 du RGPD : *[...]*

Les données à caractère personnel ne devraient être traitées que si la finalité du traitement ne peut être raisonnablement atteinte par d'autres moyens.

[...]

dès lors plus partie de l'équipe infirmière. Comme l'avance le défendeur, la Chambre Contentieuse estime qu'il est approprié, dans le cadre de la politique du personnel, d'informer les collaborateurs du simple fait qu'il a été mis fin au contrat d'un travailleur. Dans cette optique, par l'envoi au personnel de l'e-mail concernant le plaignant 1, le défendeur n'a pas communiqué plus d'informations que strictement nécessaire au regard de la finalité visée, à savoir informer le personnel du fait que le plaignant 1 ne fait plus partie de l'équipe, empêchant de recourir désormais à ses services. La Chambre Contentieuse conclut par conséquent que le défendeur n'a pas violé l'article 5.1 c) du RGPD en ce qui concerne la plainte du plaignant 1.

22. En ce qui concerne le plaignant 2, le défendeur mentionne dans l'e-mail en question, outre l'information selon laquelle il a été mis fin à la collaboration avec ce dernier et qu'il ne sera donc plus présent sur le lieu de travail, que cette décision a été prise après trois avertissements écrits et entretiens de fonctionnement. À cet égard, le défendeur affirme qu'il ne fait que mentionner que la procédure convenue en matière de licenciement d'un collaborateur a été suivie. Dans la mesure où l'e-mail concernant le plaignant 2 contient les mêmes informations que celui concernant le plaignant 1, à savoir la communication au personnel de la fin de la collaboration, entraînant désormais son absence sur le lieu de travail, cela s'inscrit également dans le cadre de la politique du personnel qui requiert que les collaborateurs soient informés du départ d'un collaborateur, vu l'impact sur l'organisation quotidienne.
23. Par contre, selon la Chambre Contentieuse, la mention du nombre d'avertissements et de l'organisation d'entretiens de fonctionnement n'est pas adéquate, pertinente et limitée à ce qui est nécessaire au regard de la finalité, en l'espèce l'organisation d'une politique du personnel adéquate. Bien que le défendeur argumente que la référence aux avertissements et aux entretiens de fonctionnement dont a fait l'objet le plaignant 2 a été reprise dans l'e-mail afin de démontrer que la procédure de licenciement a été suivie, la Chambre Contentieuse estime que dans le cadre de la politique du personnel, on doit supposer que tout licenciement se fait dans le respect de la procédure de licenciement. L'information relative au nombre d'avertissements et l'organisation d'entretiens de fonctionnement n'est donc aucunement nécessaire au regard de la finalité poursuivie qui pouvait raisonnablement être atteinte sans communiquer ces informations. En conséquence, la Chambre Contentieuse doit constater que le défendeur a violé l'article 5.1 c) du RGPD.

d) Dommages-intérêts

24. La Chambre Contentieuse ne peut accéder à la demande du plaignant 1 de lui accorder des dommages-intérêts étant donné qu'elle ne dispose pas de cette compétence (et qu'aucune infraction ne peut d'ailleurs être établie à cet égard).

e) Publication de la décision

25. Vu l'importance de la transparence concernant le processus décisionnel de la Chambre Contentieuse, la présente décision est publiée sur le site Internet de l'APD. Toutefois, il n'est pas nécessaire à cette fin que les données d'identification des parties soient directement communiquées.

PAR CES MOTIFS,

- la Chambre Contentieuse de l'Autorité de protection des données décide, après délibération, de **classer sans suite** la plainte du plaignant 1, en vertu de l'article 100, § 1^{er}, 1^o de la LCA, vu qu'aucune violation des dispositions du RGPD ne peut être établie.
- en ce qui concerne la plainte du plaignant 2, la Chambre Contentieuse de l'Autorité de protection des données décide, après délibération et en vertu de l'article 100, § 1, 5^o de la LCA, de formuler une **réprimande** à l'égard du défendeur en raison de la violation de l'article 5.1 c) du RGPD.

En vertu de l'article 108, § 1^{er} de la LCA, 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, avec l'Autorité de protection des données comme défendeur.

(sé.) Hielke Hijmans

Président de la Chambre Contentieuse