



Autorité de protection des données
Gegevensbeschermingsautoriteit

Avis n° 124/2022 du 1^{er} juillet 2022

Objet: Avant-projet de loi transposant partiellement la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la Directive 2010/18/UE du Conseil, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés (CO-A-2022-113)

Le Centre de Connaissances de l'Autorité de protection des données (ci-après « l'Autorité »),
Présent.e.s : Madame Marie-Hélène Descamps et Messieurs Yves-Alexandre de Montjoye et Bart Preneel;

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 « 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 Pierre-Yves Dermagne, Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie et du Travail reçue le 3 mai 2022;

Vu les informations complémentaires transmises le 16 juin 2022 ;

émet, le 1^{er} juillet 2022, l'avis suivant :

I. OBJET ET CONTEXTE DE LA DEMANDE D'AVIS

1. En date du 3 mai 2022, le Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie et du Travail a sollicité l'avis de l'Autorité concernant un avant-projet de loi transposant partiellement la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la Directive 2010/18/UE du Conseil, et réglémentant certains autres aspects relatifs aux congés (ci-après « l'avant-projet »).
2. Ainsi que son intitulé l'indique, l'avant-projet a pour objectif notamment de transposer partiellement dans l'ordre juridique belge la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la Directive 2010/18/UE du Conseil (ci-après « la directive ») qui « *fixe des exigences minimales conçues pour parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les opportunités sur le marché du travail et le traitement au travail, en facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les travailleurs qui sont parents ou les aidants*¹ ». A cette fin, la directive prévoit des droits individuels relatifs au congé d'aidant² (article 6 de la directive) et à des formules souples de travail³ pour les travailleurs qui sont parents ou les aidants (article 9 de la directive).
3. Dans ce contexte, l'avant-projet met en place des nouveaux traitements de données à caractère personnel dans le cadre de la demande du travailleur de pouvoir bénéficier d'un congé d'aidant ou de formules souples de travail.
4. Le présent avis se limite à commenter les articles de l'avant-projet qui appellent des remarques en matière de protection des données à caractère personnel de la part de l'Autorité.

II. EXAMEN DE LA DEMANDE D'AVIS

A. Congé d'aidant

¹ Voir l'article 1er de la directive.

² L'article 3.1, c) de la directive définit le « congé d'aidant » comme étant « *un congé du travail pour les travailleurs afin d'apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage que le travailleur et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave telle qu'elle est définie par chaque Etat membre* ».

³ L'article 3.1, f) de la directive définit la « formule souple de travail » comme « *la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs régimes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail* ».

5. L'article 7, 2° de l'avant-projet transpose l'article 6.1 de la directive⁴ et modifie à cette fin la loi du 3 juillet 1978 *relative aux contrats de travail* (ci-après « la loi du 3 juillet 1978 ») en complétant l'article 30 *bis* (qui régit le droit du travailleur de s'absenter du travail pour des raisons impérieuses) par un paragraphe 2.
6. Ce nouveau paragraphe 2 prévoit que le travailleur a le droit, dans le cadre du crédit de congé pour raisons impérieuses prévu au paragraphe 1^{er}, de s'absenter du travail pendant au maximum cinq jours, consécutifs ou non, par année civile, afin de fournir des soins personnels ou une aide⁵ personnelle à un membre du ménage⁶ ou de la famille⁷ qui, pour une raison médicale grave, nécessite des soins ou une aide considérables⁸, suivant les conditions et règles prévues par ledit paragraphe. Ce nouveau paragraphe prévoit également que le travailleur qui souhaite faire usage de ce droit au congé d'aidant en informe son employeur au préalable et lui fournit aussi vite que possible une « *attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille concernée au cours de l'année civile où le congé d'aidant est pris et dont il apparait que le membre du ménage ou de la famille nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave* ».
7. En ce qui concerne **les finalités**, un traitement de données à caractère personnel ne peut être réalisé que pour des finalités déterminées, explicites et légitimes, conformément à l'article 5.1.b) du RGPD.
8. Il ressort clairement de l'article 30 *bis*, §2, en projet, de la loi du 3 juillet 1978 et de son économie que les traitements de données en cause visent à octroyer un congé d'aidant au travailleur qui remplit les conditions d'octroi, telles que fixées par cet article, et à s'assurer que le congé est bien utilisé aux fins pour lesquelles il a été accordé. Il s'agit de finalités déterminées, explicites et légitimes, conformément à l'article 5.1., b) du RGPD.

⁴ « Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que chaque travailleur ait le droit de prendre cinq jours ouvrables de congé d'aidant par an. Les États membres peuvent déterminer des éléments supplémentaires concernant le champ d'application et les conditions du congé d'aidant conformément à la législation ou à la pratique nationales. Le recours à ce droit peut être subordonné à la présentation de justifications appropriées, conformément à la législation ou à la pratique nationales. »

⁵ Pour l'application de l'article 30 *bis*, §2, en projet, de la loi du 3 juillet 1978, on entend par « soins ou aide » : « toute forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel ».

⁶ Pour l'application de l'article 30 *bis*, §2, en projet, de la loi du 3 juillet 1978, on entend par « membre du ménage » : « toute personne cohabitant avec le travailleur ».

⁷ Pour l'application de l'article 30 *bis*, §2, en projet de la loi du 3 juillet 1978, on entend « membre de la famille » : « le conjoint du travailleur ou la personne avec qui le travailleur cohabite légalement, au sens des articles 1475 et suivants du Code civil, de même que les parents du travailleur jusqu'au premier degré ».

⁸ Pour l'application de l'article 30 *bis*, §2, en projet, de la loi du 3 juillet 1978, on entend par « une raison médicale grave rendant nécessaires des soins ou une aide considérables » : « tout état de santé, consécutif ou non à une maladie ou à une intervention médicale, considéré comme tel par le médecin traitant et pour lequel le médecin estime qu'il nécessite des soins ou une aide considérables ».

9. En ce qui concerne **les (catégories de) données traitées**, 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 (principe de « minimisation des données »).
10. Bien que l'avant-projet ne mentionne pas en tant que telles les (catégories de) données à caractère personnel qui sont traitées dans le cadre d'une demande de congé d'aidant, il découle cependant clairement de l'article 30*bis*, §2, alinéa 4, en projet, que seule une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille concerné duquel il ressort que ce dernier nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave sera collectée par l'employeur. Par conséquent, seules les données à caractère personnel du membre du ménage ou de la famille concerné nécessaires à la vérification des conditions d'octroi du congé d'aidant fixées par le paragraphe 2 (être membre du ménage ou de la famille du travailleur ; avoir besoin de soin ou d'une aide considérables ; pour une raison médicale grave) seront traitées.
11. Il ressort également à cet égard de l'exposé des motifs que « *le projet recourt à la possibilité offerte à l'article 6, alinéa premier de la [directive] de subordonner l'exercice du congé de soins à une justification appropriée. Le considérant 27 de la [directive] dispose à cet égard que les Etats membres peuvent exiger un certificat médical préalable attestant d'un besoin important de soins ou d'aide pour raison médicale grave* ». Ledit exposé indique encore qu' « *Il doit en outre s'agir d'une attestation récente : elle doit être délivrée par le médecin traitant au cours de l'année civile pendant laquelle le congé d'aidant est pris. Cette formulation signifie que si les cinq jours de congé d'aidant sont pris de manière étalée au cours d'une certaine année civile, il suffit que le travailleur introduise une seule attestation délivrée par le médecin au cours de l'année civile en question, plus précisément au moment de la prise du premier jour de congé d'aidant au cours de cette année civile. Il n'est pas requis que le travailleur transmette, lors de la prise éventuelle de jours de congé d'aidant suivants au cours de la même année civile, à chaque fois une nouvelle attestation à son employeur.* » Le fait de demander une seule attestation médicale au cours de l'année civile au cours de laquelle le congé d'aidant est pris est une approche conforme au principe de minimisation des données.
12. En ce qui concerne le critère de la « raison médicale grave⁹ », l'Autorité constate que si ce critère est imposé par le directive, cette dernière laisse toutefois aux Etats membres la compétence de définir cette notion¹⁰. L'exposé des motifs indique d'ailleurs à cet égard ce qui suit :
« *Conformément à l'article 3, alinéa premier, c), de la Directive (UE) 2019/1158, il appartient aux Etats membres de définir la notion 'raison médicale grave'. Le projet a plus particulièrement voulu tenir compte, ce faisant, des effets du vieillissement et c'est pourquoi, il dispose en son point 3° qu'il faut entendre par*

⁹ Voir la définition reprise à la note de bas de page 8.

¹⁰ Voir la définition du « congé d'aidant » reprise à la note de bas de page n° 2.

'raison médicale grave' rendant nécessaires des soins ou une aide considérables : tout état de santé, consécutif ou non à une maladie ou à une intervention médicale, considéré comme tel par le médecin traitant et pour lequel le médecin estime qu'il nécessite des soins ou une aide considérables. »

13. Dans ce cadre, l'Autorité estime, eu égard à la marge d'appréciation dont dispose les Etats membres et afin de répondre au mieux au principe de minimisation des données, que la notion de « raison médicale grave » devrait être définie en mettant en évidence le critère au regard duquel ce constat doit être opéré en l'occurrence, le fait que l'état de santé de la personne aidée ne lui permet pas de subvenir elle-même à ses besoins élémentaires et nécessite une assistance en vue de lui prodiguer des soins ou une aide. L'avant-projet sera amendé en conséquence et prévoira également que l'attestation médicale se limitera à faire apparaître que l'état de santé du membre du ménage ou de la famille concerné est dans un état conforme à ce critère.

14. Si cette recommandation n'est pas suivie par le demandeur, l'Autorité attire toutefois l'attention de celui-ci sur le fait que le respect du principe de minimisation des données impose en tout état de cause que l'attestation médicale délivrée à l'appui d'une absence pour congé d'aidant n'indique pas la raison médicale grave pour laquelle le membre du ménage ou de la famille nécessite des soins.

15. S'agissant de la **durée de conservation**, l'Autorité rappelle qu'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.

16. En l'espèce, l'Autorité constate que ni l'avant-projet ni la loi du 3 juillet 1978 ne prévoient de délai de conservation des données à caractère personnel traitées. Il ressort du formulaire joint à la demande d'avis que *« Het overmaken van de bewijsstukken aan de werkgever resp. de kennisgeving van de redenen aan de werknemer volstaat. Er is geen verplichting om deze gegevens te bewaren. »*

17. Interrogé sur ce point, le demandeur a répondu, en substance, ce qui suit :

« Het voorliggend wetsontwerp voorziet in het kader van het zorgverlof (art. 7) en/of het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen (hoofdstuk 5) inderdaad geen bewaarplicht in hoofde van de werkgever (of de werknemer).

Door te voorzien in een verplichting om bepaalde stukken over te maken aan de andere partij, wil de wetgever het mogelijk maken voor de werkgever om zich ervan te vergewissen dat de werknemer effectief aanspraak maakt op zorgverlof/de mogelijkheid om een flexibele werkregeling aan te vragen (en dit gebruikt voor het doel waarvoor het is ingesteld), resp. de rechtsbescherming van de werknemer verbeteren. Ingeval van betwisting gelden qua bewijsvoering evenwel de gewone regels. Het opleggen van een wettelijke

bewaarplicht biedt o.i. geen meerwaarde op dit vlak. In dit verband kan overigens worden aangestipt dat het wetsontwerp ook geen verbod instelt om de betrokken documenten (aanvraag, stavingstukken, weigeringsbeslissing) bij te houden/te bewaren. Het staat de werkgever en werknemer in beginsel dus vrij om, als een goede huisvader, de desbetreffende documenten bij te houden ter vrijwaring van hun rechten/ter staving van de nakoming van hun wettelijke verplichtingen of van hun aanspraken.”

18. L’Autorité en prend acte et note que la volonté du législateur est bien de n’imposer aucune obligation de conservation des données traitées à charge de l’employeur. Elle attire toutefois l’attention de l’employeur, qui en tant que responsable du traitement, sera chargé de s’assurer que les données collectés ne sont pas conservées au-delà de ce qui est nécessaire au regard des finalités visées. En l’espèce, dans la mesure où le travailleur a droit à un congé d’aidant par année civile, il ne paraît pas nécessaire que l’employeur conserve les données en cause après le 31 décembre de l’année civile au cours de laquelle le congé a été octroyé.
19. L’article 30*bis*, §2, alinéa 6, en projet, de la loi du 3 juillet 1978 **délègue au Roi** la compétence d’octroyer, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, une allocation pour chaque jour de congé d’aidant, pour lequel le travailleur n’a pas droit à une rémunération dans le cadre du paragraphe 1^{er} et de déterminer le montant de cette allocation ainsi que les conditions particulières et les modalités d’octroi de celle-ci.
20. Il ressort de l’exposé des motifs que ce faisant, l’avant-projet s’inscrit dans l’optique de la directive qui est d’encourager à prévoir une telle allocation « *afin de faire en sorte que les aidants proches, en particulier les hommes, recourent effectivement à ce congé* »¹¹.
21. Il est très probable que l’exercice de cette compétence par le Roi implique la mise en place de traitements de données à caractère personnel du travailleur qui souhaite faire usage de son droit au congé d’aidant ainsi que du membre du ménage ou de la famille concerné. L’Autorité rappelle à cet égard que l’article 22 de la Constitution interdit au législateur de renoncer à la possibilité de définir lui-même quelles sont les intrusions qui peuvent restreindre le droit au respect de la vie privée¹². Dans ce contexte, une délégation au Roi, « *n’est pas contraire au principe de légalité*,

¹¹ Voir à cet égard le considérant 32 de la directive selon lequel « *Bien que les États membres soient libres de décider s’ils prévoient une rémunération ou une allocation pour le congé d’aidant, ils sont encouragés à mettre en place une telle rémunération ou allocation afin de garantir le recours effectif à ce droit par les aidants, en particulier par les hommes* ».

¹² Avis n° 63.202/2 donné le 26 avril 2018 du Conseil d’Etat sur un avant-projet de loi « *instituant le comité de sécurité de l’information et modifiant diverses lois concernant la mise en œuvre du 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, Doc. parl Chambre, 54-3185/001, p 121-122.*

Voir dans le même sens les avis suivants du Conseil d’Etat :

- Avis n° 26.198/2 donné le 2 février 1998 sur un avant-projet devenu la loi du 11 décembre 1998 « *transposant la directive 95/46/CE du 24 octobre 1995 du Parlement européen et du Conseil 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* », Doc. parl., Chambre, 1997-1998, n° 49-1566/1, p. 201.

pour autant que cette délégation soit définie de manière suffisamment précise et porte sur l'exécution de mesures dont les éléments essentiels sont fixés préalablement par le législateur »¹³.

Lorsque les traitements de données à caractère personnel engendrent une ingérence importante dans les droits et libertés des personnes concernées (ce qui est susceptible d'être le cas si les traitements mis en place par le futur arrêté royal concernent des données de santé - qui est une catégorie particulière de données au sens de l'article 9 du RGPD - et des personnes âgées qui sont des personnes vulnérables), il est nécessaire que les éléments essentiels suivants soient déterminés par le législateur : la (les) finalité(s) précise(s)¹⁴ à la lecture de laquelle (desquelles) on peut déjà apercevoir les traitements de données qui seront mis en place pour sa (leur) réalisation, l'identité du (des) responsable(s) du traitement (sauf si c'est évident), les (catégories de) données qui sont nécessaires à la réalisation de cette (ces) finalité(s), le délai de conservation des données¹⁵, les catégories de personnes concernées dont les données seront traitées, les (catégories de) destinataires auxquels les données seront communiquées¹⁶, les circonstances dans lesquelles elles seront communiquées ainsi que l'éventuelle limitation des obligations et/ou des droits visé(e)s aux articles 5, 12 à 22 et 34 du RGPD.

22. En l'état actuel de l'avant-projet, seule la finalité poursuivie peut déjà être déterminée : il s'agit d'octroyer une allocation pour chaque jour de congé d'aidant pour lequel le travailleur n'a pas droit à une rémunération. Les autres éléments essentiels devraient également être déterminés dans l'avant-projet.

B. Demande de formules souples de travail

23. Afin de transposer l'article 9 de la directive¹⁷, le chapitre 5 de l'avant-projet établit un nouveau régime autonome relatif au droit du travailleur de demander des formules souples de travail,

-
- Avis n° 33.487/1/3 des 18 et 20 juin 2002 sur un avant-projet devenu la loi du 22 août 2002 *portant des mesures en matière de soins de santé*, *Doc. parl.*, Chambre, 2002-2003, n° 2125/2, p. 539.
 - Avis n° 37.765/1/2/3/4 donné le 4 novembre 2004 sur un avant-projet devenu la *loi-programme* du 27 décembre 2004, *Doc. parl.*, Chambre, 2004-2005, n° 1437/2.

¹³ Voir aussi Cour Constitutionnelle : arrêt n° 29/2010 du 18 mars 2010, point B.16.1 ; arrêt n° 39/2013 du 14 mars 2013, point B.8.1 ; arrêt n° 44/2015 du 23 avril 2015, point B.36.2 ; arrêt n° 107/2015 du 16 juillet 2015, point B.7 ; arrêt n° 108/2017 du 5 octobre 2017, point B.6.4 ; arrêt n° 29/2018 du 15 mars 2018, point B.13.1 ; arrêt n° 86/2018 du 5 juillet 2018, point B.7.2 ; avis du Conseil d'Etat n° 63.202/2 du 26 avril 2018, point 2.2.

¹⁴ Voir aussi l'article 6.3 du RGPD.

¹⁵ La Cour constitutionnelle a déjà reconnu que "le législateur pouvait régler de manière générale les conditions de conservation des données à caractère personnel, ainsi que la durée de cette conservation", Arrêt n° 29/2018 du 15 mars 2018, point B. 23.

¹⁶ Voir par exemple, Cour constitutionnelle, Arrêt n° 29/2018 du 15 mars 2018, point B.18, et Cour constitutionnelle, Arrêt n° 44/2015 du 23 avril 2015, points B.36.1 e.s.

¹⁷ « 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs dont les enfants ont jusqu'à un âge défini, qui ne peut être inférieur à huit ans, ainsi que les aidants, aient le droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper de membres de leur famille. La durée de ces formules souples de travail peut faire l'objet d'une limitation raisonnable.

2. Les employeurs examinent les demandes de formules souples de travail visées au paragraphe 1 et y répondent dans un délai raisonnable, en tenant compte à la fois de leurs propres besoins et de ceux des travailleurs. Les employeurs justifient tout refus d'une telle demande ou tout report de ces formules.

applicable, en principe, aux travailleurs et aux employeurs liés par un contrat de travail. L'article 19 de l'avant-projet consacre ainsi le droit pour le travailleur de demander, pour une période continue de douze mois maximum, une formule souple de travail¹⁸ « *dans le but de s'occuper d'un proche* »¹⁹, sous certaines conditions.

24. Dans ce cadre, l'article 20, alinéa 1, de l'avant-projet prévoit que le travailleur qui souhaite obtenir une formule souple de travail dans le but de s'occuper d'un proche, transmet au préalable à son employeur une demande écrite en ce sens. L'alinéa 3 de cet article indique qu' « *Il doit apparaître de la demande que le travailleur invoque le droit à une formule souple de travail telle que définie dans ce chapitre. En outre, la demande contient au moins les éléments suivants :*

1° la formule souple de travail souhaitée ;

2° les dates de début et de fin de période continue pour laquelle la formule souple de travail visée au 1° est demandée et qui ne peut pas compter plus de douze mois ;

3° le but pour lequel la formule souple de travail visée au 1° est demandée. »

25. En ce qui concerne **les finalités**, il ressort clairement des dispositions du chapitre 5 de l'avant-projet²⁰ et de leur économie qu'il s'agit d'examiner une demande du travailleur de formule souple de travail, de s'assurer que l'exercice de ce droit n'est pas abusif ainsi que de s'assurer que l'usage d'une telle formule souple de travail est bien conforme à l'objectif pour lequel elle a été accordée. Ces finalités sont déterminées, explicites et légitimes, conformément à l'article 5.1.b) du RGPD.

26. En ce qui concerne **les (catégories de) données traitées** dans le cadre de l'examen d'une demande de formule souple de travail, l'Autorité constate que bien que l'avant-projet ne les mentionne pas en tant que telles, il découle néanmoins clairement des conditions d'octroi des

3. Lorsque les formules souples de travail visées au paragraphe 1 sont d'une durée limitée, le travailleur a le droit de revenir au régime de travail de départ à la fin de la période convenue. Le travailleur a aussi le droit de demander à revenir au régime de travail de départ avant la fin de la période convenue, dès lors qu'un changement de circonstances le justifie. L'employeur examine une demande visant à revenir plus tôt au régime de travail de départ et y répond, en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du travailleur.

4. Les États membres peuvent subordonner le droit de demander des formules souples de travail à des périodes de travail ou à une exigence d'ancienneté, qui ne doivent pas dépasser six mois. En cas de contrats à durée déterminée successifs, au sens de la directive 1999/70/CE, avec un même employeur, la somme de ces contrats est prise en considération aux fins du calcul de la période de référence. »

¹⁸ Au sens de l'article 19, §1er, alinéa 2, de l'avant-projet, la « *formule souple de travail* » est définie comme suit : « *un aménagement des modalités de travail existantes du travailleur qui, entre autres, peut être réalisée au moyen d'une adaptation du régime de travail ou de l'horaire de travail, ou d'un télétravail structurel* »

¹⁹ Voir l'article 19, §1, alinéa 2, 2° de l'avant-projet. « *dans le but de s'occuper d'un proche :*

a) s'occuper de son enfant à partir de la naissance ou, dans le cadre de l'adoption d'un enfant, à partir de l'inscription de l'enfant comme faisant partie de son ménage au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le travailleur a sa résidence et ce, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire ;

b) l'octroi de soins personnels ou d'une aide personnelle à un membre déterminé du ménage ou de la famille qui nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave ».

²⁰ Voir à cet égard l'article 19, §1er qui prévoit que le « *travailleur qui, [...]* a le droit de demander, pour une période continue de douze mois maximum, une formule souple de travail dans le but de s'occuper d'un proche » ; l'article 19, §3, qui prévoit que « *le travailleur doit faire usage du droit de demander une formule souple de travail en vue de l'objectif pour lequel il a été instauré. Il doit s'abstenir de tout usage abusif* » ; l'article 21, §1er qui prévoit que « *l'employeur examine la demande [...]* et y donne suite en tenant compte de ses propres besoins et de ceux du travailleur ».

formules soupes de travail telles que déterminées aux articles 19 et 20 de l'avant-projet que les données suivantes vont être traitées :

- des données relatives à l'ancienneté de la relation de travail entre le travailleur et l'employeur²¹ ;
- des données relatives à la formule souple de travail telle que définie dans le chapitre 5 de l'avant-projet et souhaitée par le travailleur ;
- des données relatives aux dates de début et de fin de la période durant laquelle la formule souple de travail est demandée, et à sa durée,
- des données relatives au but pour lequel la formule souple de travail est demandée.

27. En ce qui concerne les données relatives au but pour lequel la formule souple de travail est demandée, l'Autorité constate que la condition d'octroi de la formule souple de travail relative audit but est définie de manière telle par l'article 19, §1^{er}, alinéa 2, 2^o de l'avant-projet, qu'il est possible de déterminer aisément les données à caractère personnel qui seront traitées. En effet, conformément à cet article, le but de la demande de formule souple peut être :

- a) soit de s'occuper de son enfant à partir de la naissance ou, dans le cadre de l'adoption d'un enfant, à partir de l'inscription de l'enfant comme faisant partie de son ménage au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le travailleur a sa résidence et ce, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire^{22 23}, ou

²¹ Voir l'article 19, §1^{er}, de l'avant-projet qui impose que le travailleur doit, au cours des douze mois précédant la demande de formule souple de travail, avoir été lié à son employeur par un contrat de travail durant six mois.

²² L'article 19, §1, alinéas 3 et 4 prévoit :

« L'âge limite déterminé à l'alinéa 2, 2^o, a) est fixé à 21 ans lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale d'au moins 66 % ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ou qu'au moins 9 points sont reconnus dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

La condition relative au douzième ou au vingt et unième anniversaire doit être satisfaite au plus tard pendant la période demandée conformément à l'article 20. »

²³ Il ressort de l'exposé des motifs que la limite d'âge a été fixée à douze ans au motif que la « directive s'appuie sur le régime existant prévu par la directive 2010/18/UE, sur la base de laquelle les Etats membres devaient garantir que les travailleurs puissent demander, à leur retour d'un congé parental, l'aménagement de leur horaire et/ou de leurs modalités de travail pendant une période déterminée. Compte tenu de la limite d'âge fixée pour l'application du droit au congé parental dans le cadre du chapitre IV, section 5 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, la limite d'âge pour l'enfant a été fixée, en principe, à 12 ans au point 2^o, a). » C'est la même raison qui a conduit à fixer la limite d'âge des enfants atteints d'une incapacité physique ou mentale à 21 ans.

b) d'octroyer des soins personnels ou une aide personnelle a un membre déterminé du ménage²⁴ ou de la famille²⁵ qui nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave²⁶.

28. S'il s'agit de s'occuper de son enfant, l'article 22, §1, de l'avant-projet, qui définit les règles en matière de preuve, impose au travailleur de fournir « *le document ou les documents à l'appui du but invoqué* ». Il ressort à cet égard de l'exposé des motifs que « *Selon le cas, il peut s'agir d'un acte de naissance de l'enfant concerné, de l'extrait du registre de population, ...* ». L'Autorité en prend acte. Dans le second cas, l'article 22, §1, alinéa 2, prévoit que la preuve en est fournie au moyen d'une « *attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille concernée au plus tôt au cours de l'année civile de la demande et dont il apparaît que le membre du ménage ou de la famille nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave* ».

29. Il s'ensuit que selon le but pour lequel la formule souple de travail est demandée :

- Soit des données relatives à l'identité, à l'âge et à une éventuelle incapacité physique ou mentale de l'enfant pour lequel la formule souple de travail est demandé seront traitées,
- Soit des données relatives à l'identité et à l'état de santé du membre du ménage ou de la famille qui nécessite des soins personnels ou une aide personnelle pour raison médicale grave et pour lequel la formule souple de travail est demandée.

30. Cela est par ailleurs confirmé par l'exposé des motifs relatif à l'article 20 de l'avant-projet duquel il ressort que « *en vertu de la disposition au point 3°, le travailleur devra donc indiquer s'il demande la formule de travail souple pour s'occuper de son enfant jusqu'à l'âge de 12 ans (et préciser pour quel enfant) ou pour prodiguer des soins personnels ou une aide personnelle à un certain membre du ménage ou de la famille qui, pour une raison médicale grave, nécessite des soins ou une aide considérables (et préciser de quel proche il s'agit).* »

31. En outre, il est renvoyé aux observations formulées ci-dessus aux points 13 et 14 en ce qui concerne le critère de la « raison médicale grave » invoquée à l'appui d'une demande de formule souple de travail.

²⁴ Au sens de l'article 19, §1, alinéa 2, 3°, de l'avant-projet, est un membre du ménage : « *toute personne cohabitant avec le travailleur* ».

²⁵ Au sens de l'article 19, §1, alinéa 2, 4°, de l'avant-projet, est un membre de la famille : « *le conjoint du travailleur ou la personne avec qui le travailleur cohabite légalement, au sens des articles 1475 et suivants du Code civil, de même que les parents du travailleur jusqu'au premier degré* ».

²⁶ Au sens de l'article 19, §1, alinéa 2, 4° de l'avant-projet, est une « *raison médicale grave rendant nécessaires des soins ou une aide considérables* » : « *tout état de santé, consécutif ou non à une maladie ou à une intervention médicale, considéré comme tel par le médecin traitant et pour lequel le médecin estime qu'il nécessite des soins ou une aide considérables, à savoir toute forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel* ».

32. Les (catégories de) données telles qu'identifiées ci-dessus paraissent pertinentes, adéquates et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités visées, sous réserve de l'observation formulée ci-dessus en ce qui concerne le critère de la « raison médicale grave ».
33. Toutefois, d'une part, en vue d'éviter la collecte et le traitement de données non pertinentes et non nécessaires afin d'examiner une demande de formule souple de travail et de renforcer la prévisibilité du dispositif mis en place par l'avant-projet, il est recommandé d'ajouter à l'article 20, alinéa 3, que la demande doit aussi comprendre l'identité de l'enfant, ou du membre du ménage ou de la famille.
34. D'autre part, l'expression « *au moins* » devra être supprimée afin de se conformer pleinement aux principes de minimisation des données et de prévisibilité. L'utilisation d'une telle expression constitue en effet un blanc-seing qui permet de collecter et traiter des données autres que celles qui sont mentionnées et prive, par conséquent, les personnes concernées d'une vue claire et prévisible quant au traitement de leurs données. De plus, conformément au principe de minimisation des données, seules les données pertinentes, adéquates et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités visées peuvent être traitées.
35. En ce qui concerne la **durée de conservation** des données traitées dans le cadre d'une demande de formule souple de travail, il est renvoyé ci-dessus aux points 16 et 17 pour ce qui concerne les informations figurant dans le formulaire joint à la demande d'avis ainsi qu'aux informations complémentaires transmises sur ce point par le demandeur.
36. A nouveau, l'Autorité réitère sa recommandation selon laquelle il appartiendra à l'employeur, en tant que responsable du traitement, de s'assurer que les données collectées ne sont pas conservées au-delà de ce qui est nécessaire au regard des finalités visées. En l'espèce, cela signifie que les données seront conservées pendant la durée nécessaire de l'octroi de l'aménagement des modalités de travail du travailleur, au contrôle éventuel de l'absence d'usage abusif du droit de demander une formule souple de travail et le cas échéant, à la gestion de tout contentieux y relatif.

**PAR CES MOTIFS,
L'AUTORITE**

Estime que les modifications suivantes s'imposent dans l'avant-projet :

- Adapter la notion de « raison médicale grave » figurant à l'article 30*bis*, §2, en projet de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et figurant à l'article 19, §1, alinéa 2, 2°, en projet, conformément aux points 13 et 31 ;
- ajouter à l'article 20, alinéa 3, de l'avant-projet, que la demande de formule souple de travail comprend aussi l'identité de l'enfant ou du membre du ménage ou de la famille concerné et supprimer l'expression « *au moins* » (points 33 et 34) ;
- insérer les éléments essentiels (autres que les finalités) des traitements de données à caractère personnel qui seront mis en place par l'arrêté royal pris en exécution de l'article 30*bis*, §2, alinéa 6, en projet, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (points 21 et 22).

Pour le Centre de Connaissances,

(sé)Jean-Michel Serna, Responsable *a.i.* du Centre de Connaissances