



Autorité de protection des données
Gegevensbeschermingsautoriteit

Avis n° 77/2022 du 22 avril 2022

Objet: Demande d'avis concernant un avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail (CO-A-2022-061)

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 du Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie et du Travail, Monsieur Pierre-Yves Dermagne (ci-après « le Vice-Premier ministre » ou « le demandeur »), reçue le 8 mars 2022;

Émet, le 22 avril 2022, l'avis suivant :

I. Objet et contexte de la demande d'avis

1. Le Vice-Premier ministre a introduit auprès de l'Autorité une demande d'avis concernant le Chapitre 3, les articles 5 à 12, d'un avant-projet de loi *portant des dispositions diverses relatives au travail* (CO-A-2022-061) (ci-après « le projet »).
2. Selon l'exposé des motifs, le Chapitre 3 « *a pour objectif d'adapter les horaires de travail à la demande du travailleur pour atteindre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ces mesures sont adoptées dans l'intérêt du travailleur et doivent s'interpréter comme telles* ».
3. A cette fin, certaines dispositions permettent au travailleur d'une part, d'effectuer ses prestations à temps plein en quatre jours et moyennant une augmentation de la durée de travail quotidienne (Section 1. *Prestations normales sur quatre jours*, du Chapitre 3 du projet). D'autre part, il permet au travailleur d'opter pour un régime hebdomadaire alterné (Section 2. *Régime hebdomadaire alterné*, du Chapitre 3 du projet).
4. Dans ces deux hypothèses, le travailleur doit conclure une convention spécifique avec son employeur afin de pouvoir bénéficier des nouvelles possibilités d'organisation du travail offertes par le dispositif en projet.

II. Examen

5. Tant l'article 5 du projet (relatif aux prestations normales sur quatre jours), insérant un article 20 *bis*/1, dans la loi du 16 mars 1971 *sur le travail*, que l'article 6 du projet (relatif au régime hebdomadaire alterné), insérant un article 20 *quater* dans la loi du 16 mars 1971 *sur le travail*, prévoient une disposition au terme de laquelle une copie de la convention conclue entre l'employeur et le travailleur doit être « *transmise au Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, à la délégation syndicale, ainsi qu'au travailleur* ».
6. L'exposé des motifs du projet, concernant l'article 5 du projet, précise ce qui suit quant à la finalité de cette communication de données : « *Afin de veiller au respect de la santé du travailleur, une copie de la convention est transmise au Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, à la délégation syndicale* » (souligné par l'Autorité).
7. Et le demandeur précise dans son formulaire de demande d'avis, quant à la mission d'intérêt public sous-tendant le traitement de données, « *het Comité voor Preventie en Bescherming en de vakbondsafvaardiging waken over de naleving van de normen inzake welzijn, veiligheid en gezondheid* ».

op het werk ». Dans le même formulaire, il se réfère encore aux « *Doeleinden van preventieve of arbeidsgeneeskunde* ».

8. Dans ce contexte, l'Autorité a interrogé le demandeur quant à la question de savoir quelle(s) mission(s) concrète(s) du Comité pour la prévention et la protection au travail (ci-après, « CPPT ») *ou de la délégation syndicale* étai(en)t visée(s) par le projet, et sur quelle(s) base(s) légale(s) reposent cette(ces) mission(s), notamment compte-tenu de l'article 65 de la loi du 4 août 1996 *relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail*, des articles II.7-2 et s. ainsi que II.7-14¹ du Code du bien-être au travail², et pour quelle(s) raison(s) une communication *systématique*, des conventions conclues entre les travailleurs et l'employeur concernés était nécessaire à la réalisation de cette(ces) mission(s), l'Autorité pouvant percevoir par ailleurs, que le CPPT puisse devoir prendre connaissance des conventions dans le cadre de l'exercice de ses missions.

9. Le demandeur a répondu ce qui suit :

« Concrètement, en ce qui concerne les missions du Comité, l'article II-7.2 prévoit globalement entre [autres] 'formuler des propositions sur la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail'.

A part l'article II-7.2, il y a aussi l'article II-7.13 qui prévoit 'toutes les autres missions qui lui sont confiées en vertu de dispositions spécifiques'.

Pour pouvoir exécuter ces missions, l'article II-7.14 prévoit que le comité doit 'être informés et pouvoir prendre connaissance de toutes les informations, tous les rapports, avis et documents, imposés ou non par la réglementation du travail [...] qui se rapportent au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail'.

Ce que les articles de l'avant-projet de loi soumis pour avis prévoient consiste à transférer une copie des conventions qui contiennent le début et la fin de la journée de travail, le moment et la durée des intervalles de repos et les jours d'interruption régulière du travail qui sont

¹ Cette disposition prévoit notamment que « *L'employeur est tenu de fournir toutes les informations nécessaires au Comité, afin qu'il puisse émettre ses avis en parfaite connaissance de cause.*

Il rassemble une documentation relative aux questions en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, d'environnement interne et externe, dont le contenu est déterminé par l'annexe II.1-1, et tient celle-ci à la disposition du Comité.

A cet effet, les membres du Comité doivent être informés et pouvoir prendre connaissance de toutes les informations, tous les rapports, avis et documents, imposés ou non par la réglementation du travail ou par la réglementation relative à l'environnement qui se rapportent au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ou l'environnement interne ou externe ».

² En particulier, l'Autorité a interrogé le demandeur quant à la question de savoir si la convention à conclure en vertu du dispositif en projet ne pouvait pas être visée par l'article II.7-14, al. 3, du Code.

applicables pendant le régime de prestations normales sur quatre jours et les dates de début et de fin de la période durant laquelle ce régime de travail est applicable, respectivement (pour le régime hebdomadaire alterné) la succession d'horaires journaliers de travail dans un ordre fixe.

Ces documents sont [transférés] vers le Comité en vue de rendre possible la mission du Comité de prendre des mesures afin de garantir la santé, la sécurité et le bien-être au travail des travailleurs concernées et leurs collègues (vu possibilité de glissement de charge de travail).

Après tout, il est clair que des journées de travail de plus de 9h peuvent avoir des effets sur la santé, la sécurité et le bien-être du travailleur.

Aussi, dans le cas du régime hebdomadaire alterné, la durée de travail peut être portée à 45 heures par semaine.

Dans la mesure où il s'agit de régime de travail individuel qui ne s'appliquent pas collectivement sur une équipe ou catégorie spécifique des travailleurs de l'entreprise, le Comité ne dispose pas d'autres alternatives pour avoir une connaissance suffisante de la situation des travailleurs en vue d'adopter des mesures adéquates.

Pour ce qui concerne la délégation syndicale, l'article 11 de la CCT n° 5 (<http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-005.pdf>) prévoit entre autre :

'La compétence de la délégation syndicale concerne, entre autres : [...] 3° l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de louage de travail ;'.

Afin que la délégation syndicale soit dans la possibilité de veiller à l'application de la législation sociale, en particulier pour des régimes de travail individuel, les articles prévoient donc le transfert des documents concernés ce qui est également conforme à la mission de la délégation syndicale de veiller à l'application des contrats de travail » (souligné par l'Autorité).

10. L'Autorité prend acte de cette réponse qui comme cela était perçu, justifie effectivement que le CPPT (et en l'occurrence, la délégation syndicale à défaut de CPPT) puisse devoir prendre connaissance des conventions conclues individuellement entre les travailleurs et les employeurs lorsque cela s'avère nécessaire à l'exécution de ses missions.
11. Toutefois, l'Autorité est d'avis que cette même explication ne justifie pas le transfert *systématique* d'une copie de toutes les conventions individuelles conclues, au CPPT (ou à la délégation syndicale lorsqu'elle s'y substitue). Conformément au principe de minimisation des données consacré dans l'article 5, 1., c), du RGPD, les copies de tout ou partie de telles conventions, selon les hypothèses

concrètes, ne doivent être communiquées par l'employeur au CPPT (ou à la délégation syndicale lorsqu'elle s'y substitue), que lorsque et dans la mesure où cela s'avère nécessaire *in concreto* à la réalisation de ses missions légales par ce dernier (ou selon, cette dernière), dans les domaines du bien-être, de la santé et de la sécurité au travail.

12. Par conséquent, à supposer que le droit positif ne permette pas déjà au CPPT (ou à la délégation syndicale, selon) de disposer dans cette hypothèse, des conventions concernées, ce qu'il appartient au demandeur de vérifier, l'Autorité est d'avis que l'article 20*bis*/1, § 1^{er}, al. 5, inséré dans la loi du 16 mars 1971 *sur le travail* par l'article 5 du projet, et l'article 20*quater*, § 6, al. 2, inséré dans la loi du 16 mars 1971 *sur le travail* par l'article 6 du projet, doivent être adaptés de manière telle que les copies des conventions individuelles concernées ne sont transmises par l'employeur au CPPT ou à défaut de pareil comité, à la délégation syndicale, qu'à la demande de celui-ci, ou de celle-ci, lorsque et dans la mesure où cela est nécessaire à l'exécution des missions d'intérêt public ou obligations qui leur incombent en vertu de la loi, de règles prises en exécution de celle-ci ou d'une convention collective de travail³, dans les domaines du bien-être, de la santé et de la sécurité au travail (et pour ces finalités uniquement).

Par ces motifs,

L'Autorité est d'avis que, à supposer que le droit positif ne permette pas déjà au CPPT (ou à la délégation syndicale, selon) à la finalité poursuivie, de disposer des conventions concernées, ce qu'il appartient au demandeur d'établir, l'Autorité est d'avis que l'article 20*bis*/1, § 1^{er}, al. 5, inséré dans la loi du 16 mars 1971 *sur le travail* par l'article 5 du projet, et l'article 20*quater*, § 6, al. 2, inséré dans la loi du 16 mars 1971 *sur le travail* par l'article 6 du projet, doivent être adaptés de manière telle que les copies des conventions individuelles concernées ne sont transmises par l'employeur au CPPT ou à défaut de pareil comité, à la délégation syndicale, qu'à la demande de celui-ci, ou de celle-ci, lorsque et dans la mesure où cela est nécessaire à l'exécution des missions d'intérêt public ou obligations qui leur incombent en vertu de la loi, de règles prises en exécution de celle-ci ou d'une convention collective de travail, dans les domaines du bien-être, de la santé et de la sécurité au travail (**considérants nos 5-11**).

Pour le Centre de Connaissances,

(sé) Rita Van Nuffelen – Responsable a.i. du Centre de Connaissances

³ Ce qui, dans le cas de la délégation syndicale, ne pourra être le cas que pour les seuls affiliés du syndicat concerné