Autorité de protection des données
Gegevensbeschermingsautoriteit

Chambre Contentieuse

Décision quant au fond 145/2023 du 26 octobre 2023

Numéro de dossier : DOS-2020-00200

Objet : Envoi d'un e-mail à des étudiants et des collègues suite au licenciement d'un enseignant

La Chambre Contentieuse de l'Autorité de protection des données, composée de Monsieur Hielke Hijmans, président, et de Messieurs Jelle Stassijns et Dirk Van Der Kelen, 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 :

Le plaignant : Monsieur X, représenté par Me Lien MICHIELSEN, dont le cabinet se situe à Lange Van Ruusbroecstraat 76, 2018 Anvers ; ci-après “le plaignant”, et

La défenderesse : Y, représentée par Me Tom PEETERS, dont le cabinet se situe à Borsbeeksebrug 36, 2600 Anvers-Berchem ; ci-après “la défenderesse”.

I. Faits et procédure

I.1. Faits

1. L'objet de la plainte concerne l'envoi d'e-mails contenant des données à caractère personnel du plaignant à des (anciens) étudiants et collègues par la défenderesse, un établissement d'enseignement, dans le cadre du licenciement du plaignant par la défenderesse suite à une mesure disciplinaire.

2. La mesure disciplinaire faisait suite à un incident entre le plaignant et l'un de ses étudiants en marge d'un cours donné par le plaignant. Le plaignant ne nie pas avoir touché physiquement un étudiant, mais affirme qu'il l'a fait accidentellement en l'écartant d'un geste de la main et qu'il ne s'agissait pas d'un acte délibéré d'agression physique. Tout cela se serait déroulé à la suite d'une discussion orale, après que l'étudiant ait tenté de voir subrepticement ses points sur l'écran de l'ordinateur du plaignant.

3. La direction de la défenderesse a décidé de licencier le plaignant pour motif grave, et une communication a suivi de la part de la direction de la défenderesse à l'attention des étudiants et du personnel qui avaient respectivement cours ou travaillaient avec le plaignant. En outre, une communication quasiment identique a été adressée au comité [...]. Chacune de ces communications s'est faite par le biais de trois e-mails les 21 et 22 mars 2019, notifiant le licenciement dans les termes suivants : "*Ceci suite à une agression physique envers un des étudiants [...] une enquête approfondie a révélé que cet incident rendait impossible la poursuite des activités de [nom du plaignant] en tant que collaborateur de [la défenderesse].*" [Ndt : les passages extraits du dossier ont été traduits librement par le Service Traduction de l'Autorité de protection des données, en l'absence de traduction officielle] Les pièces du dossier permettent d'établir qu'au moins 195 (anciens) étudiants ont reçu le message et ont potentiellement pu le lire, indépendamment du nombre de destinataires dans les deux autres messages.

4. Après l'introduction par le plaignant d'un recours contre la mesure disciplinaire à l'origine du licenciement pour motif grave, [...] (ci-après la Commission de recours) - qui est compétente pour les recours contre les mesures disciplinaires prises par le conseil d'administration de la défenderesse - a établi que le plaignant avait bien commis une faute, mais que le conseil d'administration de la défenderesse n'avait pas mené une enquête suffisamment sérieuse en vue de préparer la décision de licencier le plaignant.

5. À cet égard, la Commission de recours déclare notamment ce qui suit : "[...]*bien qu'il y ait une quarantaine de témoins possibles de l'incident, l'administration de la haute école s'est limitée à interroger uniquement des camarades de classe, qui ont de surcroît été amenés par le père de l'étudiant impliqué dans l'incident. En outre, les rapports sommaires des auditions de toutes les personnes concernées ne sont pas univoques*."

Elle a ensuite pris la décision suivante : "*Pour toutes ces raisons, [...] déclare le licenciement pour motif grave de [le plaignant] infondé. Vu l'imprécision concernant la gravité de la faute commise, la commission prononce la suspension préventive de [le plaignant], entraînant une procédure disciplinaire.*"

6. Le 3 mai 2019, selon ses conclusions de synthèse, la défenderesse informe les membres du comité susmentionné et "les enseignants du bachelier professionnel [...] (pas les enseignants [...]" de la décision de la Commission de recours.

7. La direction de la défenderesse a alors initié une enquête disciplinaire, dont le rapport propose au final le licenciement. Cette décision a ensuite fait l'objet d'un nouveau recours par le plaignant. La Commission de recours substitue alors sa propre décision disciplinaire à celle du conseil d'administration de la défenderesse, avec comme sanction disciplinaire le retour à la nomination temporaire.

8. Après cette nomination temporaire, le plaignant est licencié par la défenderesse via la procédure de licenciement pour travailleurs. Un message concernant ce licenciement a été envoyé le 11 décembre 2019 par la défenderesse - selon ses conclusions de synthèse - aux collègues du plaignant.

I.2. Procédure

9. Le 17 janvier 2020, la plainte est déclarée recevable par le Service de Première Ligne et est transmise à la Chambre Contentieuse en vertu de l'article 62, § 1er *j°* l'article 92, 1° de la LCA.

10. Le 7 février 2020, la Chambre Contentieuse invite les parties à déposer leurs conclusions selon les délais de conclusions qui y sont fixés. Les deux parties déposent ensuite leurs conclusions et moyens auprès de la Chambre Contentieuse. Le 30 mai 2023, la Chambre Contentieuse transmet un courrier aux parties, dans lequel ces dernières sont convoquées d'office à une audition en vertu de l'article 52 du Règlement d'ordre intérieur[1] de l'Autorité de protection des données (ci-après l'APD).

11. Le 16 juin 2023, la partie défenderesse soumet - à la lumière de l'audition - une "note complémentaire" à la Chambre Contentieuse. Cette note complémentaire mentionne un jugement du Tribunal du travail [...] qu'elle reprend en annexe. Le jugement joint par la défenderesse mentionne ce qui suit : "*Concernant la plainte déposée par Monsieur X auprès de l'Autorité de protection des données pour violation de son droit à la vie privée, le tribunal du travail ne peut pas statuer.*" Le jugement mentionne également ce qui suit : "*Selon le jugement du tribunal, cette communication [il s'agit en l'occurrence des communications litigieuses susmentionnées] relate simplement les faits, à savoir que [le plaignant] a été*

[1] Disponible sur : https://www.autoriteprotectiondonnees.be/publications/politique-de-classement-sans-suite-de-la-chambre-contentieuse.pdf.

licencié pour agression physique envers un des étudiants.["La note complémentaire de la partie indique également que l'imposition d'une quelconque mesure "est contraire à l'exigence d'un délai raisonnable" au sens de l'article 104 de la LCA.

12. Une audition a lieu le 23 juin 2023. Lors de cette audition, les parties exposent leurs conclusions. En outre, les parties répondent également davantage à la demande de la Chambre Contentieuse - qui leur a été transmise avant l'audition - de faire connaître leur point de vue sur la licéité des traitements éventuels (au sens de l'article 6.1 du RGPD), ainsi que sur l'application du principe de minimisation du traitement aux traitements éventuels (au sens de l'article 5.1.c) du RGPD).

13. Le procès-verbal de l'audition est ensuite transmis aux parties le 28 juin 2023 ; conformément à l'article 54 du Règlement d'ordre intérieur de l'APD, les parties ont la possibilité d'y faire ajouter des remarques. Les deux parties fournissent de telles remarques, qui sont ajoutées intégralement au dossier et dont la Chambre Contentieuse a pris connaissance dans le cadre des délibérations qui ont précédé la présente décision.

II. Motivation

II.1. Recevabilité de la plainte et compétence de l'Autorité de protection des données

14. Dans ses conclusions de synthèse, la partie défenderesse argumente que le traitement litigieux, à savoir l'envoi d'un e-mail à des étudiants et à des membres du personnel concernant le licenciement du plaignant, ne constitue pas un traitement au sens du RGPD. À cet égard, la partie défenderesse soutient notamment ce qui suit :

> *"En l'espèce, il ne s'agit pas d'un traitement de données à caractère personnel tel que défini à l'article 4, 1) et 2) du RGPD [...] Il ne s'agit pas non plus d'un traitement automatisé de données ni d'un traitement manuel de données appelées à figurer dans un fichier au sens de l'article 2 du RGPD. Il s'agit en l'occurrence simplement d'une communication interne par e-mail . . ."*

15. Le raisonnement de la partie défenderesse ne peut pas être suivi et serait contraire à l'esprit et à la lettre de la réglementation en la matière. En effet, le raisonnement impliquerait que dès qu'un document contenant des données à caractère personnel est considéré comme "interne", le traitement de ces données à caractère personnel échapperait à la protection du RGPD, y compris à son contrôle par les autorités compétentes (en l'espèce l'APD).

16. La Chambre Contentieuse maintient qu'il ne fait aucun doute que le RGPD s'applique et que l'APD est habilitée à prendre des mesures de sanction en vertu de l'article 4 de la LCA.

17. Premièrement, il est clair que le contenu des e-mails litigieux constitue des*données à caractère personnel* au sens de l'article 4.1) du RGPD.

    Comme le plaignant le fait remarquer à juste titre dans ses conclusions, il s'agit en effet d'informations qui le concernent en tant que personne identifiée. Plus précisément, l'e-mail contient **des informations** relatives au plaignant, à savoir le fait que ce dernier soit licencié par l'établissement d'enseignement où il enseigne, ainsi que le motif de ce licenciement ("agression physique"). Le plaignant peut sans aucun doute être qualifié de **personne identifiée**, vu que le plaignant est cité explicitement (par son nom) dans les communications litigieuses.

18. Il ne fait ensuite également aucun doute que la mention de certaines données dans les e-mails litigieux engendre *des traitements* au sens de l'article 4.2) du RGPD, vu que les traitement sont effectués au moyen d'un processus automatisé. Les e-mails litigieux ont été rédigés à l'initiative de la défenderesse, qui a introduit les données à caractère personnel et les a structurées d'une certaine manière - la défenderesse ayant choisi les données qu'elle a spécifiquement mentionnées - après quoi le message a été adressé à un certain nombre de personnes afin que les informations soient révélées par l'envoi d'un e-mail (c'est-à-dire un processus automatisé).

19. En ce sens, il est clair que d'après les définitions contenues dans le RGPD, les faits relatés dans la plainte relèvent manifestement du champ d'application matériel du RGPD (article 2.1 du RGPD). Aucun des 4 motifs d'exception repris à l'article 2.2 du RGPD ne s'applique ici. Vu que la partie défenderesse ne fonde pas explicitement sa défense sur cette disposition, il n'est pas nécessaire d'approfondir ces motifs d'exception dans la décision.

20. Pour toutes les raisons qui précèdent, il est clair que les e-mails qui étaient à l'origine de la plainte dans ce dossier constituent des traitements de données à caractère personnel qui relèvent du champ d'application matériel du RGPD (art. 2 du RGPD), les définitions qui y sont utilisées (en particulier celles de l'article 4, paragraphes 1 et 2 du RGPD) étant incontestablement applicables aux faits.

II.2. Soumission d'une pièce supplémentaire lors de l'audition, ajout au dossier administratif et conséquences pour la procédure

21. La pièce que la défenderesse soumet lors de l'audition et qui contient notamment le jugement susmentionné du tribunal du travail est acceptée et versée au dossier par la Chambre Contentieuse, vu qu'elle peut être considérée comme étant manifestement pertinente dans le cadre de la préservation des droits et libertés des parties - en ce compris les droits de la défense de la défenderesse. Le plaignant a pu prendre connaissance du

document avant l'audition et a eu l'occasion de le commenter pendant l'audition. D'après le procès-verbal de l'audition, la recevabilité du document n'est contestée par aucune des parties.

22. Le fait que les griefs formulés dans la plainte seraient devenus sans objet en raison du jugement du tribunal du travail susmentionné - comme le formule la défenderesse - ne peut être suivi par la Chambre Contentieuse pour plusieurs raisons.

23. Tout d'abord, la demande du plaignant a été rejetée dans le cadre de la procédure devant le tribunal du travail, de sorte qu'il ne peut nullement être question d'une double sanction. Deuxièmement, il convient de souligner que la procédure devant la Chambre Contentieuse consiste - bien que *sui generis* - en une procédure administrative, qui diffère clairement de toute procédure civile ou pénale. S'il est vrai que le principe *ne bis in idem* doit être appliqué dans ce cadre, il importe néanmoins de souligner que la Chambre Contentieuse se prononce de façon spécialisée sur des faits qui concernent *spécifiquement* la protection des données, et ne tranche pas de façon *'holistique'* les responsabilités civiles des parties.

24. C'est pourquoi le jugement du tribunal du travail reconnaît aussi expressément que cette juridiction ne peut pas se prononcer sur la procédure en cours auprès de "l'Autorité de protection des données". Le jugement ne se prononce que sur le préjudice éventuel que la communication a ou n'a pas causé, mais en aucun cas sur les aspects spécifiques liés au droit à la protection des données.
    En outre, le jugement n'aborde aucune disposition légale en la matière, de sorte que l'on peut difficilement affirmer qu'une analyse concrète des aspects liés au droit à la protection des données a déjà eu lieu.
    Pour chacune de ces raisons, l'on ne peut accepter que la Chambre Contentieuse stoppe le traitement de ce dossier de plainte, dans les circonstances concrètes.

II.3. La licéité du traitement et les principes en matière de traitement de données à caractère personnel

Position du plaignant :

25. Le plaignant argumente que plusieurs principes en matière de protection des données à caractère personnel (art. 5 du RGPD) ont été violés. À cet égard, le plaignant déclare plus précisément ce qui suit :

> *"Il n'est pas question d'un traitement licite, loyal et transparent des données.*
>
> *La [défenderesse] n'explique pas pour quelles finalités déterminées, explicites et légitimes les données ont été traitées comme elles l'ont été.*

Il n'est pas du tout question d'une minimisation des données, bien au contraire. Il est question d'une minimisation des données lorsque celles-ci sont adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées. Une minimisation des données aurait consisté à communiquer aux collègues et aux étudiants - pas aux anciens étudiants - que le [plaignant] ne viendrait plus travailler et avait éventuellement été remplacé par une personne X. Communiquer en l'absence d'une enquête suffisamment objective à la suite d'une agression physique envers un des étudiants ne constitue en aucun cas une minimisation des données.

Les données doivent être exactes et actualisées. D'après la décision de la Commission de recours du 23 avril 2019, la nature des faits n'a pas été suffisamment analysée et en outre, la décision de la [défenderesse] a été déclarée infondée. Tant le 21 mars qu'après la décision de la commission, il était par conséquent question d'une violation des principes en matière de traitement de données à caractère personnel. La [défenderesse] a transmis le message contenant les informations relatives à l'agression physique de manière précipitée et inutile.

La défenderesse déclare également dans ses conclusions qu'elle "n'est jamais entrée dans les détails" concernant les motifs du licenciement dans les e-mails adressés aux étudiants et aux collègues du plaignant. D'une part, cette affirmation n'est pas correcte, car les faits d'agression physique ont bel et bien été rapportés. D'autre part, cette formulation est si générale qu'elle peut précisément engendrer des spéculations supplémentaires sur la portée de cette (prétendue) agression par le plaignant ; l'utilisation d'une telle formulation ne témoigne pas d'une vision correcte des traitements de données à caractère personnel de la part de la défenderesse".[2]

Position de la défenderesse :

26. La défenderesse se défend sur ce point de la manière suivante, bien qu'à titre subsidiaire, puisqu'à titre principal, elle a contesté la compétence de la Chambre Contentieuse :

"[La défenderesse] a envoyé les e-mails en interne dans le simple but d'informer les collègues et les étudiants du cours d'éducation physique du fait que [le plaignant] avait été licencié pour motif grave et ne travaillerait plus comme enseignant, rien de plus, rien de moins.
Compte tenu de l'actuelle volonté accrue de transparence à l'égard des dirigeants,

[2] Conclusion en réplique de la partie plaignante.

[la défenderesse] a assuré une communication générale et bienveillante à l'égard des collègues et des étudiants. [La défenderesse] s'est efforcée de se conformer à son devoir d'information et de rompre avec la culture du silence qui prévaut souvent chez les dirigeants à l'égard de leurs collaborateurs.

En outre, aucun document ne montre que la défenderesse utiliserait les données du plaignant à d'autres fins [...]

En outre, la défenderesse respecte le principe de minimisation des données car à la lumière de la finalité visée, seul le nom du plaignant fait l'objet du traitement (art. 5.1.c) du RGPD) [...] La défenderesse n'est en outre jamais entrée dans les détails.

Par ailleurs, cette communication interne a uniquement été envoyée aux collègues ... . et à ses étudiants ... Les informations n'ont pas été transmises à des adresses e-mail privées mais uniquement à des adresses e-mail professionnelles. En ce qui concerne l'affirmation [du plaignant] selon laquelle les informations ont été envoyées à d'anciens étudiants, il est vrai que quelques étudiants n'avaient plus cours avec [le plaignant] à l'époque, mais il s'agit uniquement d'étudiants qui avaient déjà obtenu leur diplôme au cours du premier semestre. Si des étudiants obtiennent leur diplôme au cours du premier semestre, leur accès à certains sites Internet internes et à la boîte mail n'est annulé qu'en octobre de l'année académique suivante [...]

Le traitement est en outre licite [...]

Le licenciement pour motif grave a suscité beaucoup de questions et d'inquiétudes parmi les étudiants et les collègues [...] En outre, seules les informations pertinentes et proportionnées ont été traitées. Comme déjà expliqué ci-dessus, seuls le nom du plaignant et le fait qu'il a été licencié pour motif grave pour cause d'agression physique ont été mentionnés. Le principe de proportionnalité a dès lors été respecté."

Évaluation par la Chambre Contentieuse

27. La Chambre Contentieuse n'est pas un tribunal (civil) mais fait partie d'un organe administratif. Conformément aux compétences qui lui sont attribuées[3], il appartient à la Chambre Contentieuse de confronter les faits dans le dossier au cadre du droit à la protection des données, en appliquant quelques considérations stratégiques - comme en ce qui concerne l'opportunité de donner suite à une plainte[4]. En d'autres termes, il n'appartient pas à la Chambre Contentieuse de se prononcer sur des aspects et des moyens avancés par les parties qui outrepassent le contrôle pertinent en matière de droit à la protection des données.

28. En l'espèce, les faits litigieux pertinents pour l'évaluation de la Chambre Contentieuse concernent trois e-mails envoyés sous la responsabilité de la défenderesse. Le plaignant évoque plusieurs éléments qui, selon lui, constituent chacun séparément une violation des principes en matière de traitement de données à caractère personnel. La Chambre Contentieuse estime qu'il s'agit d'un seul comportement dans chacune des trois communications, dans le cadre duquel la manière dont les données à caractère personnel sont traitées représente une violation potentielle d'une seule disposition.[5] En raison de la spécialité de l'article 6, paragraphe 1 DU RGPD, il convient d'examiner **uniquement** la **licéité du traitement** - certes **à la lumière des principes repris à l'article 5 du RGPD**.

29. La Chambre Contentieuse limite sa vérification de la licéité du traitement à la mention du "licenciement pour motif grave" et à l'utilisation des termes "agression physique" dans trois e-mails de la défenderesse des 21 et 22 mars 2019 et tient également compte, dans ce cadre, du nombre de destinataires et de la pertinence d'informer tous ces destinataires.

30. Ci-après, un extrait de la communication de l'e-mail du 22 mars 2019 à 195 étudiants et anciens étudiants (selon les conclusions du plaignant, non contestées par la défenderesse) :

---

[3] En vertu de l'article 4, § 1er de la LCA, l'Autorité de protection des données, dont fait partie la Chambre Contentieuse, "est responsable du contrôle du respect des principes fondamentaux de la protection des données à caractère personnel, dans le cadre de la présente loi et des lois contenant des dispositions relatives à la protection du traitement des données à caractère personnel".

[4] Voir notamment en la matière la politique de classement sans suite de la Chambre Contentieuse, disponible via le lien suivant : https://www.autoriteprotectiondonnees.be/politique-de-classement-sans-suite-en-bref ; étant entendu qu'une autorité de contrôle doit examiner une plainte "avec la diligence et la requises ", voir l'Arrêt de la Cour de justice de l'UE du 6 octobre 2015, Schrems c. DPC, C-362/14.

[5] À comparer *mutatis mutandis* avec le raisonnement du Comité européen à la protection des données dans le Chapitre 3 ("Chapter III") de ses "Guidelines 04/2022 on the calculation of administrative fines under the GDPR" (Lignes directrices 04/2022 sur le calcul des amendes administratives en vertu du RGPD), v. 2.1 du 24 mai 2023, disponibles via le lien suivant : https://edpb.europa.eu/system/files/2023-06/edpb_guidelines_042022_calculationofadministrativefines_en.pdf (momentanément uniquement disponibles en anglais).

"Cher/chère étudiant(e),

Hier, la direction a procédé au licenciement pour motif grave de [prénom et nom de famille du plaignant], enseignant en [...], ce à la suite d'une agression physique à l'égard d'un des étudiants lors du cours de [...] lundi dernier. Une enquête approfondie réalisée par la suite a révélé que la poursuite des activités de Monsieur [nom de famille du plaignant] en tant qu'enseignant au sein de [la défenderesse] n'était plus possible.

Nous comprenons que cette annonce et cette décision peuvent susciter de nombreuses questions et inquiétudes chez vous et auprès d'autres étudiants [...]."

Le message ajoute par la suite des informations relatives aux moments et personnes de contact suite aux faits.

31. Dans le cas présent, aucune des parties n'a avancé qu'il y aurait un traitement licite en raison du consentement accordé par le plaignant pour le traitement de ses données à caractère personnel (article 6.1.a) du RGPD), ni qu'il y aurait un contrat entre les parties sur lequel reposerait le traitement de données à caractère personnel (article 6.1.b) du RGPD). En outre, aucune objection n'est formulée - à savoir par la défenderesse - selon laquelle les traitements litigieux seraient obligatoires (article 6.1.c) du RGPD) ou que ces traitements seraient nécessaires aux intérêts vitaux de quiconque (article 6.1.d) du RGPD) ou nécessaires à l'exécution d'une mission d'intérêt public ou dans le cadre de l'exercice de l'autorité publique dont est investie la défenderesse (article 6.1.e) du RGPD).

32. Dans ses conclusions, la défenderesse fonde la licéité des traitements précités sur l'article 6.1.f) du RGPD. Dès lors que la défenderesse, en tant que responsable du traitement, renvoie à cette base légale[6], il appartient à la Chambre Contentieuse de vérifier si toutes les conditions de cette disposition légale ont été remplies pour parler d'un traitement licite.

33. Conformément à la jurisprudence de la Cour de justice[7], la défenderesse, en tant que responsable du traitement, doit dès lors démontrer que :

1) les intérêts qu'elle poursuit avec le traitement peuvent être reconnus comme légitimes (le "test de finalité") ;

2) le traitement envisagé est nécessaire pour réaliser ces intérêts (le "test de nécessité") ; et

[6] Paragraphes 12 e.s. des conclusions de synthèse de la défenderesse.

[7] CJUE, Arrêt du 4 mai 2017, Rigas satiksme, C-13/16, ECLI:EU:C:2017:336, pt 28.

3) la pondération de ces intérêts par rapport aux intérêts, libertés et droits fondamentaux de la personne concernée pèse en faveur du responsable du traitement ou d'un tiers (le "test de pondération").

a) Test de finalité

34. Selon la Chambre Contentieuse, des communications concernant le personnel peuvent bel et bien être justifiées - dans le cadre d'un licenciement ou d'une absence de longue durée. En ce sens, une communication relative à un licenciement - incluant le motif de ce licenciement - d'un membre du personnel ou d'un enseignant peut en soi se justifier.

35. En la matière, la défenderesse évoque à juste titre l'existence d'une demande sociétale explicite de transparence concernant les mesures prises par les dirigeants à l'égard du personnel. Outre la communication aux collègues de la personne concernée, la situation démontre également que des communications à des étudiants peuvent aussi poursuivre une telle finalité légitime.

36. La communication relative à un licenciement et au motif de ce licenciement poursuit en soi une finalité légitime. Il n'y a en l'espèce aucune indication que des communications pour d'autres finalités - comme nuire intentionnellement au plaignant - auraient été envoyées. À cet égard, la Chambre Contentieuse ne suit expressément *pas* le raisonnement du plaignant selon lequel une communication au moment des faits aurait été "précipitée".[8] Dès lors que le licenciement a eu lieu pour motif grave, indépendamment du caractère justifié ou non de ce licenciement, il y avait un besoin immédiat et légitime de communiquer sur ce licenciement à l'égard des étudiants et des collègues du plaignant.

b) Test de nécessité

37. Avant de réaliser ce test, il faut tout d'abord faire une distinction, de manière générale, entre deux types de traitements qui doivent être induits des faits litigieux et des trois e-mails. Premièrement, la nécessité d'écrire à des anciens étudiants via l'e-mail litigieux du 22 mars 2019 est analysée. Deuxièmement, la nécessité des communications à des collègues, membres du comité susmentionné et étudiants "actuels" du plaignant (au moment des faits) est abordée, de même que la manière dont les données à caractère personnel du plaignant ont été utilisées dans les deux communications des 21 et 22 mars 2019.

[8] Conclusions de synthèse du plaignant, p. 7 : "*La [défenderesse] a transmis le message contenant les informations relatives à l'agression physique de manière précipitée et inutile.*"

b.1. Communication à d'anciens étudiants:

38. Concernant la communication à d'anciens étudiants, on peut affirmer sans détours qu'informer ces personnes quant au licenciement - sans parler du motif du licenciement - du plaignant peut difficilement être qualifié de "nécessaire". La défense de la défenderesse sur ce point, selon laquelle il était difficile voire impossible de travailler avec une liste actualisée des étudiants, ne peut pas être retenue dans ce cadre.

39. La Chambre Contentieuse estime qu'en vertu de la responsabilité reprise dans le RGPD dans le chef d'une grande organisation telle que celle de la défenderesse, on peut s'attendre à ce qu'elle prenne les mesures techniques et organisationnelles afin de tenir à jour en permanence ses listes - bien qu'il s'agisse ici des comptes et des boîtes mail y afférentes - d'étudiants et au moins plus fréquemment qu'une fois par année académique. Cela s'applique *a fortiori* lorsque de telles "listes d'étudiants" sont utilisées pour des communications telles que celle de la défenderesse le 22 mars 2019, pour laquelle des données à caractère personnel du plaignant ont été utilisées et traitées de manière sensible.

40. Dès lors que la défenderesse reconnaît explicitement dans ses conclusions que plusieurs des destinataires "n'avaient plus cours avec [le plaignant]", il apparaît clairement qu'à l'égard de ces destinataires, les communications litigieuses doivent manifestement être qualifiées de non nécessaires. Le fait de ne pas réussir le test de nécessité en ce qui concerne la communication à d'anciens étudiants le 22 mars 2019 permet en tout cas pour ce traitement de d'ores et déjà constater distinctement sur ce point une violation de l'article 6.1.f) du RGPD.

b.2. Communication à des étudiants "actuels" et à des collègues:

41. Comme cela a été précisé ci-dessus, informer des étudiants et des collègues d'un licenciement constitue un besoin réel et sociétal qui peut être qualifié de pertinent et de légitime selon la Chambre Contentieuse.
    La Chambre Contentieuse doit toutefois constater en l'espèce que les communications en question, et plus précisément les références à une "agression physique", n'étaient pas nécessaires - à la lumière du principe général de minimisation des données au sens de l'article 5.1.c) du RGPD.

42. Plus particulièrement, bien qu'il puisse être nécessaire, pour la défenderesse, de communiquer "de manière transparente", la Chambre Contentieuse considère toutefois qu'il n'est nullement *nécessaire* de mentionner l' "agression physique", d'autant plus que la

communication porte sur un licenciement. Les étudiants et collègues et autres personnes qui reçoivent la communication n'ont en effet aucun *besoin* actuel de connaître ce motif. Que la non-communication du motif du licenciement puisse susciter des commérages ou de la méfiance ne relève pas, en tant que tel, de la responsabilité (sociale, et encore moins juridique) de la défenderesse. En effet, en aucun cas, la défenderesse n'a avancé des circonstances dans la procédure actuelle qui justifient d'une quelconque façon la nécessité effective et directe de communiquer ces données à caractère personnel.

43. Dès lors que la communication tant à des collègues qu'à des étudiants "actuels" au moment des faits peut être qualifiée en soi de non nécessaire pour la réalisation des intérêts de la défenderesse, la Chambre Contentieuse constate que le test de nécessité ne peut pas être réussi et par conséquent que les conditions de l'article 6.1.f) du RGPD ne sont pas remplies pour les faits litigieux résultant des trois e-mails envoyés par la défenderesse. Dès lors, les traitements des 21 et 22 mars 2019 constituent en soi une violation de cette disposition. Cette violation résulte de la mention du motif "agression physique".

44. En outre, la Chambre Contentieuse fait remarquer que le fait que de telles communications aient lieu "en interne" et soient adressées à des adresses e-mail liées à l'institution n'est pas pertinent pour l'appréciation de la nécessité. Le fait que certains faits aient eu lieu dans un contexte lié au travail ou que les communications aient été envoyées sur une "plateforme interne" n'est pas pertinent dans cette appréciation.[9]

c) Test de pondération

45. Compte tenu de divers éléments, la Chambre Contentieuse conclut que les droits et libertés du plaignant n'ont pas suffisamment été pris en considération par la défenderesse lors de l'envoi des communications litigieuses. Chacun de ces éléments en soi démontre une violation du test de pondération, conduisant à une violation de l'article 6.1.f) du RGPD sur lequel les traitements litigieux reposeraient.

46. Dans un premier temps, la Chambre Contentieuse constate que dans les communications, l'on parle d'une "enquête approfondie", alors que le jugement de la Commission de recours du 23 avril 2019 affirme que l'administration de la défenderesse aurait avancé des "éléments qui ne seraient pas suffisamment étayés objectivement". Le fait que ces communications puissent être qualifiées de partiellement fautives - bien qu'*a posteriori* par la Commission de recours -, indique en soi qu'il a été porté préjudice de manière excessive aux droits et libertés du plaignant.[10] Cela ressort d'ailleurs également du jugement du tribunal qui a accordé des dommages-intérêts pour le déroulement du licenciement du

[9] À comparer également, *mutatis mutandis*, avec la diffusion de données à caractère personnel dans un contexte lié au droit du travail sur une plateforme interne : Décision 115/2022 du 19 juillet 2022 de la Chambre Contentieuse de l'APD, disponible à l'adresse suivantehttps://www.autoriteprotectiondonnees.be/publications/decision-quant-au-fond-n-115-2022.pdf.

[10] À comparer également à la lumière du principe de l'exactitude des données à caractère personnel, article 5.1.b) du RGPD.

plaignant par la défenderesse. Cet aspect en soi démontre que les droits et libertés du plaignant ont été lésés de manière excessive par les communications à la lumière du test de pondération, la défenderesse mettant en lien le licenciement pour "agression physique" au moins partiellement à tort avec une "enquête approfondie".

47. Deuxièmement, la Chambre Contentieuse constate que la communication initiale ne mentionne pas non plus le fait que le plaignant peut encore introduire un recours contre la décision de l'administration de la défenderesse et les considérations y afférentes que l'administration a prises en compte pour procéder au licenciement. Lorsque la défenderesse fait mention d'un licenciement après une "enquête approfondie" qui a établi une "agression physique", la défenderesse aurait au moins pu indiquer qu'un recours contre la décision restait possible auprès d'un organe de recours. Le fait que cette possibilité de recours n'était pas citée dans les communications litigieuses - ce alors que ces communications font mention d'un licenciement pour motif grave après une enquête approfondie qui indique une agression physique comme motif du licenciement - démontre en soi que les droits et libertés du plaignant ont été lésés de manière excessive par les communications à la lumière du test de pondération.

48. Pour les deux éléments distincts, la Chambre Contentieuse conclut que le test de pondération n'a pas été respecté. Dès lors, pour chacun de ces deux éléments, en raison de la violation du test de pondération, la violation de l'article 6.1.f) du RGPD est établie pour les traitements litigieux dans les trois e-mails.

II.4. Sanction

49. Dès lors que la Chambre Contentieuse a constaté que les trois e-mails comportant les communications à des étudiants, des anciens étudiants, des collègues et des membres du comité susmentionné représentent des traitements de données à caractère personnel qui constituent une violation de l'article 6.1 du RGPD, il convient de prendre des mesures correctrices à l'encontre de la défenderesse.

50. Dans le cadre d'une protection juridique effective en vertu de l'article 47 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et de l'application effective de la réglementation que le législateur poursuit avec le RGPD, il convient également d'attirer à juste titre l'attention de la défenderesse sur ce point.

51. Pour cette raison, la Chambre Contentieuse estime opportun de réprimander la défenderesse pour la mention dans les communications litigieuses du fait que le licenciement a eu lieu pour des motifs d'agression physique, ainsi que pour le courrier à des

anciens étudiants, pour lesquels il n'y avait certainement aucune nécessité de prendre connaissance du licenciement, et encore moins de cette façon.

III. Publication de la décision

52. 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'Autorité de protection des données. 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 **réprimander** la défenderesse sur la base de l'article 100, § 1er, 5° LCA.

En vertu de l'article 108, § 1er de la LCA, cette décision peut faire l'objet d'un recours auprès de la Cour des marchés (Cour d'appel de Bruxelles) dans un délai de trente jours à compter de sa notification, avec l'Autorité de protection des données en qualité de défenderesse.

Un tel recours peut être introduit au moyen d'une requête contradictoire qui doit comporter les mentions énumérées à l'article 1034*ter* du *Code judiciaire*[11]. La requête contradictoire doit être déposée au greffe de la Cour des marchés conformément à l'article 1034*quinquies* du *Code judiciaire*[12], ou via le système informatique e-Deposit de la Justice (article 32*ter* du *Code judiciaire*).

(sé.) Hielke HIJMANS

Président de la Chambre Contentieuse

[11] "*La requête contient à peine de nullité :*
1° *l'indication des jour, mois et an ;*
2° *les nom, prénom, domicile du requérant, ainsi que, le cas échéant, ses qualités et son numéro de registre national ou numéro d'entreprise ;*
3° *les nom, prénom, domicile et, le cas échéant, la qualité de la personne à convoquer ;*
4° *l'objet et l'exposé sommaire des moyens de la demande ;*
5° *l'indication du juge qui est saisi de la demande ;*
6° *la signature du requérant ou de son avocat.*"

[12] "*La requête, accompagnée de son annexe, est envoyée, en autant d'exemplaires qu'il y a de parties en cause, par lettre recommandée au greffier de la juridiction ou déposée au greffe.*"