



Chambre Contentieuse

Décision quant au fond 115/2022 du 19 juillet 2022

Numéro de dossier : DOS-2020-01492

Objet : Plainte relative à la communication de données relatives à la santé d'employés (mouvements du personnel – déclaration d'inaptitude) - réprimande

La Chambre Contentieuse de l'Autorité de protection des données, constituée de monsieur Hielke Hijmans, président, et de messieurs Jelle Stassijns et Romain Robert, membres, reprenant l'affaire dans cette composition;

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 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 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 :

La plaignante : X, ci-après "la plaignante".

La défenderesse : Y, ci-après "la défenderesse".

I. Faits et procédure

1. Le 16 mars 2020, la plaignante a introduit une plainte auprès de l’Autorité de protection des données (APD) contre son supérieur hiérarchique, Monsieur Z, directeur auprès de Y, défenderesse.
2. Aux termes de sa plainte, la plaignante dénonce la divulgation de données à caractère personnel relatives à sa santé par son directeur lors d’une réunion de service à laquelle elle n’était pas présente. Concrètement, la plaignante rapporte que contactée par téléphone par certains de ses collègues qui souhaitaient prendre de ses nouvelles, elle s’est rendu compte que lors de la réunion de son service du 18 février 2020 - soit le service (...) de Y -, le directeur Z avait annoncé son départ ainsi que lu le document émis par Cohezio à destination de la défenderesse faisant état de son inaptitude à travailler à l’avenir au sein de la défenderesse.
3. Il ressort des pièces du dossier que le 7 février 2020, un conseiller en prévention – médecin du travail de Cohezio a informé la défenderesse de l’inaptitude de la plaignante à occuper tout poste en son sein. Cette information a été répercutée en interne par les ressources humaines à la direction générale de la défenderesse qui en a informé le directeur de service concerné, Monsieur Z.
4. Le 29 avril 2020, le Service de Première Ligne (SPL) de l’APD a rappelé à la plaignante que le RGPD s’applique au traitement de données à caractère personnel, automatisé, en tout ou en partie ainsi qu’au traitement non automatisé de données contenues ou appelées à figurer dans un fichier. Si ces conditions ne sont pas remplies (par exemple, précise le SPL, s’il est question de la transmission de vive voix d’informations personnelles qui ne proviennent pas d’une banque de données ou d’un fichier et qui ne sont pas destinées à y être enregistrées¹), l’APD n’est pas compétente. Le SPL conclut à ce stade que dans l’hypothèse de la présente plainte aux termes de laquelle la plaignante dénonce de seuls propos oraux, la plainte sera déclarée irrecevable et le dossier clôturé, sauf élément neuf de la part de la plaignante.
5. Le 30 avril 2020, la plaignante rapporte au SPL que l’information donnée lors de la réunion précitée a été consignée dans le procès-verbal de cette réunion de service. Elle produit ce procès-verbal et ajoute que celui-ci est communiqué par e-mail à l’ensemble des membres du service (présents ou absents lors de la réunion, soit 17 personnes). Il est par ailleurs conservé sur le serveur de la défenderesse en libre accès et ainsi rendu accessible à

¹ La Chambre Contentieuse attire ici l’attention du lecteur sur sa décision 143/2021 du 22 décembre 2021 aux termes de laquelle elle a insisté sur le fait « qu’en vue de la réalisation de la finalité visée - recruter uniquement des candidats vaccinés - la réponse à la vérification du statut vaccinal qui est effectuée oralement lors de l’interview de candidature implique nécessairement un traitement d’une donnée à caractère personnel. Il est difficilement concevable qu’aucun traitement n’intervienne, surtout vu l’ampleur du réseau hospitalier qui emploie des milliers de collaborateurs ». En d’autres termes, la Chambre Contentieuse précise que des données personnelles communiquées oralement doivent être protégées par le RGPD dès lors qu’elles sont (nécessairement) appelées à figurer dans un fichier, par exemple consignées dans un dossier ou encore dans un procès-verbal de réunion comme en l’espèce.

l'ensemble des membres de son personnel, en ce compris d'autres directions que celle au sein de laquelle la plaignante travaillait.

6. Le procès-verbal de la réunion produit par la plaignante mentionne notamment ce qui suit en ce qui la concerne : son absence depuis plusieurs semaines, le fait qu'elle a fait l'objet d'un rapport de Cohezio, le fait qu'elle a été déclarée inapte au travail au sein de la défenderesse par Cohezio et le fait qu'elle ne travaillera désormais plus auprès de la défenderesse.

Pour le surplus, la partie du procès-verbal concernant la plaignante relate l'annonce de son départ et mentionne que des collègues se sont interrogés sur l'allocation de son bureau, sur ses effets personnels et sur le recrutement à venir d'un ou une remplaçant(e) pour le poste qu'elle occupait.

7. Le 30 septembre 2020, après nouvel examen, la plainte est déclarée recevable par le SPL 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.
8. Le 13 octobre 2020, la Chambre Contentieuse 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.
9. A cette même date, 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, soit respectivement les 25 novembre 2020 et 8 janvier 2021 pour les conclusions en réponse et en réplique de la défenderesse d'une part et le 17 décembre 2020 pour les conclusions en réponse de la plaignante d'autre part.
10. Une copie du dossier (art. 95, §2, 3^o LCA) est transmise aux parties par la voie de ce même courrier du 13 octobre 2020.
11. Par retour de courriel du 13 octobre 2020 toujours, la défenderesse accepte de recevoir toutes les communications relatives à l'affaire par voie électronique.
12. Ce courriel adressé directement à la Chambre Contentieuse par le directeur Z mis en cause par la plaignante fait par ailleurs état de ce qui suit :

Monsieur Z indique qu'en ce qui concerne la plainte dont il fait l'objet, il souhaite porter à l'attention de la Chambre Contentieuse que dans le cadre de la réunion de service dont il est fait état, il a informé l'ensemble de l'équipe des mouvements en matière de personnel. Conscient du caractère délicat de la situation de la plaignante et afin d'éviter toute discussion ou rumeur au sujet de son départ de la direction et, plus largement, de la défenderesse, il relate qu'il lui a semblé pertinent d'employer les mêmes termes que ceux utilisés par le secrétariat général (direction générale) de la défenderesse.

Il précise qu'il n'a jamais été en possession du diagnostic médical de la plaignante et que c'est sur la base d'une note entre la Direction des ressources humaines et la Direction générale de la défenderesse, et notamment de la terminologie reprise à l'article 410 du Code de la fonction publique (inaptitude)², qu'il a informé les collaborateurs de sa direction.

Il ajoute que son intention était de rester le plus factuel possible afin d'éviter toute forme d'interprétation de la situation et qu'en aucun cas, il n'a eu pour intention de nuire à la plaignante ou de diffuser des informations confidentielles la concernant. Il a au contraire, poursuit-il, souhaité pouvoir assurer un maximum de sérénité au sein de son équipe.

Le 28 octobre 2020, Monsieur Z renverra le même message à la Chambre Contentieuse, ces messages valant « conclusions » pour la défenderesse (voy. infra points 22 et s.).

13. Le 15 décembre 2020, la Chambre Contentieuse reçoit les conclusions en réplique de la plaignante. La plaignante y met en évidence qu'il n'est pas contesté que Monsieur Z a lu le document transmis par Cohezio mentionnant son inaptitude à exercer sa fonction lors de la réunion de service d'une part et qu'il a par ailleurs validé, selon la procédure interne qui le requiert, la mise à disposition du procès-verbal de la réunion sur le serveur de la défenderesse d'autre part. La plaignante ajoute encore que son directeur aurait pu annoncer son départ à ses collègues sans mentionner le motif de ce départ ou lui demander son consentement éventuel à la communication de cette donnée sensible.
14. La Chambre Contentieuse n'a pas reçu de conclusions en réplique de la part de la défenderesse et aucune des parties n'a sollicité d'audition au sens de l'article 93 de la LCA et de l'article 51 du Règlement d'ordre intérieur (RoI) de l'APD comme elles avaient été invitées à le faire si elles le souhaitaient via le courrier du 13 octobre 2020 précité de la Chambre Contentieuse.

II. Motivation

Quant à l'identification du traitement de données mis en cause

15. Comme le SPL l'a rappelé dans son courrier du 29 avril 2020 à l'adresse de la plaignante (point 4), le RGPD – dont l'APD est chargée de veiller à la correcte application - s'applique

² Art. 410. § 1er. Sous réserve de l'article 412 et par dérogation à l'article 405, l'agent bénéficie d'un congé accordé sans limites de temps :1° lorsque sa maladie est provoquée par un accident du travail, par un accident survenu sur le chemin du travail ou par une maladie professionnelle ;2° lorsque l'agent a été éloigné de son poste de travail suite à une décision exécutoire du médecin du travail constatant son *inaptitude* à occuper un poste (visé à l'article 2 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs – AGW du 18 octobre 2012, art. 31) et qu'aucun travail de remplacement n'a pu lui être assigné. (...) Version en vigueur du 1^{er} janvier 2020 :

« au traitement de données à caractère personnel, automatisé en tout ou en partie, ainsi qu'au traitement non automatisé de données à caractère personnel appelées à figurer dans un fichier »³ (article 2.1. du RGPD).

16. Il n'est pas contesté que tant les propos tenus oralement par le directeur Z lors de la réunion de service que leur consignation dans le procès-verbal de cette réunion constituent des *données à caractère personnel relatives à la plaignante*. L'article 4.1. du RGPD définit en effet la donnée à caractère personnel comme étant « *toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable* ». Les informations selon lesquelles la plaignante (nommément citée – voy. point 6) était absente depuis plusieurs semaines, avait fait l'objet d'un rapport de Cohezio, avait été déclarée inapte au travail et ne travaillerait plus auprès de la défenderesse à l'avenir sont en effet des informations qui permettent de l'identifier, en l'espèce directement.
17. La Chambre Contentieuse relève en outre que l'information selon laquelle la plaignante a été déclarée *inapte au travail* par le service de bien-être et de prévention au travail constitue par ailleurs *une donnée relative à la santé de la plaignante* au sens de l'article 4.15 du RGPD.
18. La Chambre Contentieuse rappelle à cet égard que le RGPD a opté pour une définition large de la *donnée relative à la santé*. L'article 4.15 du RGPD définit ainsi les données relatives à la santé comme étant « *les données à caractère personnel relatives à la santé physique ou mentale d'une personne physique, y compris la prestation de services de soins de santé, qui révèlent des informations sur l'état de santé de cette personne* ». Le considérant 35 du RGPD qui vient éclairer cette définition confirme le choix d'une notion large et non restrictive⁴. L'information selon laquelle la plaignante a été déclarée *inapte au travail* par des professionnels dont la mission est notamment précisément d'évaluer la capacité des travailleurs à exercer leur fonction, ne dévoile certes pas la pathologie physique ou mentale dont souffre la plaignante. Un tel service n'est en effet pas autorisé à dévoiler un quelconque diagnostic médical ou toute autre considération de nature médicale dès lors que la seule information selon laquelle l'employé n'est pas ou plus en mesure d'exercer ses fonctions est suffisante à la finalité poursuivie : soit permettre à l'employeur d'en tirer les

³ C'est la Chambre Contentieuse qui souligne.

⁴ **Considérant (35)** : Les données à caractère personnel concernant la santé devraient comprendre l'ensemble des données se rapportant à l'état de santé d'une personne concernée qui révèlent des informations sur l'état de santé physique ou mentale passé, présent ou futur de la personne concernée. Cela comprend des informations sur la personne physique collectées lors de l'inscription de cette personne physique en vue de bénéficier de services de soins de santé ou lors de la prestation de ces services au sens de la directive 2011/24/UE du Parlement européen et du Conseil¹ au bénéfice de cette personne physique; un numéro, un symbole ou un élément spécifique attribué à une personne physique pour l'identifier de manière unique à des fins de santé; des informations obtenues lors du test ou de l'examen d'une partie du corps ou d'une substance corporelle, y compris à partir de données génétiques et d'échantillons biologiques; et toute information concernant, par exemple, une maladie, un handicap, un risque de maladie, les antécédents médicaux, un traitement clinique ou l'état physiologique ou biomédical de la personne concernée, indépendamment de sa source, qu'elle provienne par exemple d'un médecin ou d'un autre professionnel de la santé, d'un hôpital, d'un dispositif médical ou d'un test de diagnostic *in vitro*.

conséquences en termes de droits de l'employé, de départ/reclassement éventuel, de mouvements de son personnel etc. Cette information de l'inaptitude n'en révèle pas moins une information *relative à l'état de santé* de la plaignante et doit dès lors être considérée comme une donnée à caractère personnel relative à sa santé au sens de l'article 4.15 du RGPD.

19. Dans le même sens, les autres informations consignées dans le procès-verbal (telles qu'identifiées au point 15) relatives à la longue absence de la plaignante et au fait qu'elle a fait l'objet d'un rapport de Cohezio constituent également, et pour les mêmes motifs, des données relatives à sa santé.
20. Le champ d'application matériel du RGPD requiert en outre qu'il y ait « traitement » de données à caractère personnel au sens de l'article 4.2 du RGPD, ce traitement étant défini comme « *toute opération ou ensemble d'opérations effectuées ou non à l'aide de procédés automatisés et appliqués à des données ou ensembles de données à caractère personnel telles que la collecte, l'enregistrement (...), la communication par transmission, la diffusion ou toute autre forme de mise à disposition, (...)* ».
21. En l'espèce, la Chambre Contentieuse considère dès lors que la consignation par écrit des informations précitées relatives à la plaignante (point 15) - dont notamment son inaptitude -, dans un procès-verbal de réunion (lequel a été communiqué à la Chambre Contentieuse au titre de pièce) est un *traitement* de données à caractère personnel au sens de l'article 4.2 du RGPD soumis à l'application de celui-ci en exécution de son article 2.
22. La mise à disposition du procès-verbal de la réunion de service n'est quant à elle pas contestée par Monsieur Z dans les écrits qu'il a adressés à la Chambre Contentieuse (point 12). La Chambre Contentieuse n'a toutefois pas été en mesure de vérifier matériellement que ce procès-verbal de réunion a effectivement été mis à la disposition du personnel de la défenderesse par e-mail et sur son serveur. Si tel devait être le cas, cette mise à disposition des données à caractère personnel de la plaignante est un traitement supplémentaire qui s'ajoute à la consignation de ces données dans le procès-verbal établi et sauvegardé électroniquement et les constats de violation qui suivent valent également pour celle-ci.

Quant à l'identification du responsable de traitement

23. La Chambre Contentieuse relève qu'aux termes du formulaire de plainte déposé, la plaignante dirige sa plainte directement à l'encontre de son supérieur hiérarchique, Monsieur Z. Elle n'en mentionne pas moins la qualité de directeur de ce dernier au sein de la défenderesse.

24. La Chambre Contentieuse a déjà eu l'occasion⁵ de souligner qu'il est souvent complexe pour le plaignant d'identifier de manière correcte le responsable du traitement au regard du/des traitement(s) qu'il dénonce, ces notions étant définies de manière juridique à l'articles 4.7 du RGPD et sans doute difficiles à comprendre par une personne non versée dans la matière.
25. La Chambre Contentieuse rappelle ici qu'est défini comme un responsable de traitement « *la personne physique ou morale ou toute autre entité qui seule ou conjointement avec d'autres, détermine les finalités et les moyens du traitement de données à caractère personnel* » (article 4.7. du RGPD). Il s'agit d'une notion autonome, propre à la réglementation en matière de protection des données dont l'appréciation doit se faire au départ des critères qu'elle énonce : la détermination des finalités du traitement de données concerné ainsi que celle des moyens de celui-ci.
26. Dans ses Lignes directrices 07/2020, le Comité européen de la protection des données (CEPD) énonce que si le responsable de traitement peut, aux termes de la définition précitée de l'article 4.7. du RGPD, certes être une personne physique, dans la pratique, c'est généralement l'organisation en tant que telle, et non une personne au sein de celle-ci (comme le directeur général, un salarié ou un membre du conseil d'administration), qui agit en tant que responsable du traitement au sens du RGPD⁶. En effet, même s'il dispose assurément d'une certaine autonomie dans l'exercice de ses fonctions, ce n'est en l'espèce pas le directeur Z en tant que tel qui détermine les finalités et les moyens des traitements mais bien l'organisation au sein de laquelle il travaille. Sauf à outrepasser ses fonctions – ce qui n'est pas démontré en l'espèce –, il n'est pas responsable de traitement. La Chambre Contentieuse estime donc que c'est la défenderesse, et non l'un de ses directeurs, qui est le responsable de traitement dès lors qu'il revient à la défenderesse de déterminer les finalités et les moyens des traitements opérés en son sein.
27. Partant, la Chambre Contentieuse a adressée l'invitation à conclure du 8 avril 2020 tant au plaignant qu'à la défenderesse en qualité de responsable de traitement.

Quant à la conformité du traitement au RGPD

28. Tout traitement de données à caractère personnel doit s'appuyer sur une des bases de licéité prévues à l'article 6.1 du RGPD. Pour ce qui est du traitement des catégories particulières de données telles des données relatives à la santé comme en l'espèce (points 16-17), la condition de licéité visée à l'article 6.1 du RGPD ne s'applique que si l'article 9.2 du RGPD prévoit une dérogation spécifique à l'interdiction générale de traiter les catégories particulières de l'article 9.1. En d'autres termes, lorsque des données au sens de l'article 9

⁵ Voy. par exemple les décisions 81/2020 et 76/2021 de la Chambre Contentieuse.

⁶ Comité européen de la protection des données (CEPD), Lignes directrices 07/2020 concernant les notions de responsable de traitement et de sous-traitant dans le RGPD, adoptées le 7 juillet 2021 (version après consultation publique) disponibles ici : https://edpb.europa.eu/system/files/2022-02/eppb_guidelines_202007_controllerprocessor_final_fr.pdf

du RGPD sont traitées, leur traitement doit trouver un fondement à l'article 9.2, du RGPD lu conjointement avec l'article 6.1. du RGPD.

29. Dès lors que la défenderesse a traité des données relatives à la santé de la plaignante, le traitement de telles données devait, comme il vient d'être mentionné, trouver un fondement à l'article 9.2 du RGPD, lu conjointement avec l'article 6.1. du RGPD.
30. En l'espèce, la plaignante ne conteste pas la licéité du traitement par la défenderesse de l'information selon laquelle, au terme du rapport de Cohezio, elle a été déclarée inapte au travail. La Chambre Contentieuse rappelle qu'outre le fait que la licéité du traitement doit être fondée sur une lecture combinée des articles 6.1. et 9.2. du RGPD, l'article 9 de la LTD est également d'application dans ce cas dès lors que des données relatives à la santé sont traitées.

Le législateur national y a prévu qu'en exécution de l'article 9.4 du RGPD⁷, le responsable du traitement prend les mesures supplémentaires suivantes lors notamment du traitement des données concernant la santé :

1° les catégories de personnes ayant accès aux données à caractère personnel, sont désignées par le responsable du traitement ou, le cas échéant, par le sous-traitant, avec une description précise de leur fonction par rapport au traitement des données visées. Cette exigence traduit le principe du « *need to know* » selon lequel seules les personnes pour lesquelles le traitement de ces données est nécessaire à l'exercice de leur fonction sont autorisées à le faire ;

2° la liste des catégories des personnes ainsi désignées est tenue à la disposition de l'autorité de contrôle compétente par le responsable du traitement ou, le cas échéant, par le sous-traitant;

3° il veille à ce que les personnes désignées soient tenues, par une obligation légale ou statutaire, ou par une disposition contractuelle équivalente, au respect du caractère confidentiel des données visées.

31. Ce qui est contesté par la plaignante, c'est la communication *ultérieure* d'informations relatives à sa santé aux collègues de son service ainsi qu'à l'ensemble du personnel de la défenderesse via la mise à disposition du procès-verbal de réunion sur le serveur.
32. Comme elle a déjà eu l'occasion de le préciser dans d'autres décisions⁸, la Chambre Contentieuse rappelle ici que le traitement de données à caractère personnel opéré pour d'autres finalités que celles pour lesquelles les données à caractère personnel ont été collectées initialement ne peut être autorisé conformément à l'article 5.1. b) du RGPD que

⁷ Article 9.4. : Les États membres peuvent maintenir ou introduire des conditions supplémentaires, y compris des limitations, en ce qui concerne le traitement des données génétiques, des données biométriques ou des données concernant la santé.

⁸ Voy. par exemple la décision 80/2022 de la Chambre Contentieuse et les références citées.

s'il est *compatible* avec les finalités pour lesquelles les données à caractère personnel ont été collectées initialement.

33. Compte tenu des critères repris à l'article 6.4. du RGPD et au considérant 50⁹, il convient de vérifier si le traitement ultérieur – soit en l'espèce la communication des dites informations à d'autres membres du personnel destinée à les informer sur les mouvements du personnel - est ou non compatible avec la finalité du traitement initial.
34. En l'espèce, la Chambre Contentieuse relève que cette communication ultérieure poursuit un objectif distinct de la finalité première laquelle consistait à recevoir l'information et à la traiter au niveau des services de ressources humaines à des fins de gestion du personnel (fin de la relation de travail, octroi de droits, reclassement /mobilité éventuel(le) etc.) A cet égard, seules certaines personnes sont, dans l'exercice de leur fonction spécifique, habilitées à recevoir cette information compte tenu notamment de la sensibilité de celle-ci et de son impact pour la personne concernée et du principe de minimisation des données (proportionnalité - article 5.1.c) du RGPD).
35. La Chambre Contentieuse conclut en l'espèce que cette communication ultérieure n'est pas compatible avec la finalité initiale. Cette communication n'entre pas dans les attentes raisonnables de la personne concernée. Vu l'encadrement légal spécifique dont le traitement des informations traitées par Cohezio (données à caractère personnel relatives à la santé) fait l'objet (limitation des destinataires, absence de diagnostic précis), la personne concernée – ici la plaignante – ne peut raisonnablement pas s'attendre à ce que ces mêmes données soient, au contraire, communiquées largement au-delà des seules personnes ayant un besoin fonctionnel de les connaître. La sensibilité des données se heurte également à une compatibilité conçue de manière large.
36. Il en résulte qu'il n'est pas question d'un traitement ultérieur compatible de sorte qu'une base juridique distincte était requise pour que ladite communication puisse être qualifiée de licite¹⁰.
37. Un traitement de données à caractère personnel, en ce compris un traitement ultérieur incompatible comme en l'espèce, n'est en effet licite que s'il s'appuie sur une base de licéité propre. Le considérant 50 du RGPD¹¹ est explicite à cet égard. Ces bases juridiques

⁹ Considérant 50 du RGPD : [...] Afin d'établir si les finalités d'un traitement ultérieur sont compatibles avec celles pour lesquelles les données à caractère personnel ont été collectées initialement, le responsable du traitement, après avoir respecté toutes les exigences liées à la licéité du traitement initial, devrait tenir compte, entre autres : de tout lien entre ces finalités et les finalités du traitement ultérieur prévu ; du contexte dans lequel les données à caractère personnel ont été collectées, en particulier les attentes raisonnables des personnes concernées, en fonction de leur relation avec le responsable du traitement, quant à l'utilisation ultérieure des dites données ; la nature des données à caractère personnel ; les conséquences pour les personnes concernées du traitement ultérieur prévu ; et l'existence de garanties appropriées à la fois dans le cadre du traitement initial et du traitement ultérieur prévu.

¹⁰ Dans le même sens voy. la décision quant au fond 03/2021 du 13 janvier 2021 de la Chambre contentieuse, point 14 <https://www.autoriteprotectiondonnees.be/publications/decision-quant-au-fond-n-03-2021.pdf>.

¹¹ Considérant 50 du RGPD : Le traitement de données à caractère personnel pour d'autres finalités que celles pour lesquelles les données à caractère personnel ont été collectées initialement ne devrait être autorisé que s'il est compatible

distinctes sont celles définies à l'article 6.1. du RGPD et le cas échéant, lorsqu'il est question de données relatives à la santé comme en l'espèce, de l'article 9.2. du RGPD lu conjointement avec son article 6.1.

38. La défenderesse ne fait elle-même état d'aucune base de licéité et la Chambre Contentieuse pourrait se limiter à ce constat. La Chambre Contentieuse est toutefois d'avis que la communication de données (de santé) de la plaignante ne peut en l'espèce se fonder sur aucune base de licéité propre,
39. La Chambre Contentieuse ne remet assurément pas en cause la volonté ni la légitimité de la défenderesse à informer ses collaborateurs quant aux mouvements de personnel. En ce sens, la Chambre Contentieuse a déjà énoncé dans sa décision 63/2021, qu'il est approprié, dans le cadre de la politique du personnel, d'informer les collaborateurs de tels mouvements. Toutefois, pour respecter le principe de minimisation des données (proportionnalité) des données, il est suffisant que cette communication reste limitée à la communication factuelle du fait que la personne concernée, telle ici la plaignante, n'est plus en service.
40. S'agissant des hypothèses de l'article 9.2. lues conjointement avec l'article 6.1. du RGPD, la Chambre Contentieuse constate en effet que
- ladite communication aux autres membres du personnel et sa consignation dans un procès-verbal de réunion ne s'appuient pas sur le consentement de la plaignante, bien au contraire (article 9.2. a) du RGPD) et ce, à supposer même qu'il puisse constituer une base de licéité valable dans le contexte de la relation professionnelle qui la lie à la défenderesse, *quod non*;
 - ladite communication aux autres membres du personnel et sa consignation dans un procès-verbal de réunion ne peuvent être qualifiées de nécessaires aux fins de l'exécution des obligations et de l'exercice des droits propres au responsable du traitement ou à la plaignante en matière de droit du travail, de la sécurité sociale et de la protection sociale (article 9.2. b) du RGPD) ;
 - cette communication aux autres membres du personnel et sa consignation dans un procès-verbal de réunion ne sont pas nécessaires à la sauvegarde des intérêts vitaux de la plaignante (article 9.2. c) du RGPD);
 - la communication et la consignation dans un procès-verbal de réunion ne sont pas effectuées par une fondation, une association ou tout autre organisme à but non lucratif et poursuivant une finalité politique, philosophique, religieuse ou syndicale, dans le cadre de leurs activités légitimes (article 9.2. d) du RGPD) ;

avec les finalités pour lesquelles les données à caractère personnel ont été collectées initialement. Dans ce cas, aucune base juridique distincte de celle qui a permis la collecte des données à caractère personnel ne sera requise. [...]

- la communication et la consignation dans le procès-verbal de réunion ne portent pas sur des données à caractère personnel qui auraient manifestement été rendues publiques par la plaignante (article 9.2. e) du RGPD);
 - la communication et la consignation dans le procès-verbal de réunion ne sont pas nécessaires à la constatation, à l'exercice ou à la défense d'un droit en justice ou chaque fois que des juridictions agissent dans le cadre de leur fonction juridictionnelle (article 9.2. f) du RGPD);
 - la communication et la consignation dans le procès-verbal de réunion ne sont pas nécessaires pour des motifs d'intérêt public important (article 9.2. g) du RGPD) ;
 - la communication aux autres membres du personnel et la consignation dans le procès-verbal de réunion ne sont pas nécessaires aux fins de la médecine préventive ou de la médecine du travail, de l'appréciation de la capacité de travail du travailleur, de diagnostics médicaux, de la prise en charge sanitaire ou sociale, ou de la gestion des systèmes et des services de soins de santé ou de protection sociale sur la base du droit de l'Union, du droit d'un État membre ou en vertu d'un contrat conclu avec un professionnel de la santé (article 9.2. h) du RGPD) ;
 - cette communication et la consignation dans le procès-verbal de réunion ne sont pas nécessaires pour des motifs d'intérêt public dans le domaine de la santé publique, tels que la protection contre les menaces transfrontalières graves pesant sur la santé, ou aux fins de garantir des normes élevées de qualité et de sécurité des soins de santé et des médicaments ou des dispositifs médicaux (article 9.2. i) du RGPD) ;
 - la communication et la consignation dans le procès-verbal de réunion ne sont pas nécessaires à des fins archivistiques dans l'intérêt public, à des fins de recherche scientifique ou historique ou à des fins statistiques (article 9.2. j) du RGPD).
41. En l'absence de base de licéité légitimant le traitement dénoncé (ultérieur incompatible) des données de la plaignante, la Chambre contentieuse conclut que la défenderesse a enfreint les articles 5.1.b) *juncto* 6.4 et 9.2. lus en combinaison avec l'article 6.1.¹² du RGPD. Les données de la plaignante ont en effet fait l'objet d'un traitement ultérieur incompatible avec les finalités déterminées, licites et légitimes pour lesquelles elles ont initialement été collectées¹³, sans pouvoir s'appuyer sur une base de licéité propre.

Quant aux mesures correctrices et sanctions

42. Aux termes de l'article 100 LCA, la Chambre Contentieuse a le pouvoir de :
- 1° classer la plainte sans suite ;
 - 2° ordonner le non-lieu ;

¹² Voy. la note de bas de page 11 ci-dessus.

¹³ Article 5.1.b) du RGPD.

- 3° prononcer une suspension du prononcé ;
- 4° proposer une transaction ;
- 5° formuler des avertissements ou des réprimandes ;
- 6° ordonner de se conformer aux demandes de la personne concernée d'exercer ces droits;
- 7° ordonner que l'intéressé soit informé du problème de sécurité;
- 8° ordonner le gel, la limitation ou l'interdiction temporaire ou définitive du traitement;
- 9° ordonner une mise en conformité du traitement;
- 10° ordonner la rectification, la restriction ou l'effacement des données et la notification de celles-ci aux récipiendaires des données;
- 11° ordonner le retrait de l'agrément des organismes de certification
- 12° donner des astreintes;
- 13° donner des amendes administratives;
- 14° ordonner la suspension des flux transfrontières de données vers un autre Etat ou un organisme international;
- 15° transmettre le dossier au parquet du Procureur du Roi de Bruxelles, qui l'informe des suites données au dossier;
- 16° décider au cas par cas de publier ses décisions sur le site internet de l'Autorité de protection des données.

43. Il importe de contextualiser les manquements dont la défenderesse s'est rendue responsable en vue d'identifier les mesures correctrices et sanctions les plus adaptées.

44. Compte tenu du manquement à l'article 5.1.b) *juncto* 6.4 et 9.2. lus en combinaison avec l'article 6.1. du RGPD constaté au point 41, la Chambre Contentieuse est d'avis que la mesure correctrice adéquate consiste à adresser à la défenderesse une réprimande. Comme la défenderesse est une autorité publique en sens de l'article 221, § 2, de la LTD, la Chambre Contentieuse n'est pas compétente pour lui imposer une quelconque amende. La Chambre Contentieuse invite par ailleurs la défenderesse à sensibiliser les membres de son personnel pour que des situations similaires ne se produisent plus à l'avenir.

45. En outre, la Chambre Contentieuse constate également qu'à l'appui des manquements constatés dans la présente décision, il appartient à la défenderesse de prendre, en sa qualité de responsable de traitement, les mesures nécessaires pour restreindre, voire supprimer désormais la diffusion des informations relatives à la santé de la plaignante telles qu'identifiées aux points 17 et 19 à l'égard des tiers. Dans la lignée de ce qu'elle énonce au point 39 ci-dessus, seules les informations visées par le certificat délivré par Cohezio relatives à l'absence et au motif d'absence (inaptitude) sont ici concernées ; la mention – reformulée le cas échéant - de ce que la plaignante ne sera plus en service auprès de la défenderesse peut subsister.

III. Publication de la décision

45. 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 (APD). Toutefois, il n'est pas nécessaire à cette fin que les données d'identification des parties soient directement mentionnées.

PAR CES MOTIFS,

la Chambre Contentieuse de l'Autorité de protection des données décide, après délibération:

- En vertu de l'article 100 §1^{er}, 5 de la LCA, de formuler une réprimande à l'encontre de la défenderesse.

Conformément à l'article 108, § 1 de la LCA, un recours contre cette décision peut être introduit, dans un délai de trente jours à compter de sa notification, auprès de la Cour des Marchés (cour d'appel de Bruxelles), avec l'Autorité de protection des données comme partie défenderesse.

Un tel recours peut être introduit au moyen d'une requête interlocutoire qui doit contenir les informations énumérées à l'article 1034^{ter} du Code judiciaire¹⁴. La requête interlocutoire doit être déposée au greffe de la Cour des Marchés conformément à l'article 1034^{quinquies} du C. jud.¹⁵, ou via le système d'information e-Deposit du Ministère de la Justice (article 32^{ter} du C. jud.).

(sé.) Hielke HIJMANS

Président de la Chambre Contentieuse

¹⁴ 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.

¹⁵ 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.