



**Comité sectoriel de la Sécurité sociale et de la Santé
Section « Sécurité sociale »**

CSSS/08/177

DELIBERATION N° 08/062 DU 4 NOVEMBRE 2008 RELATIVE A LA COMMUNICATION DE DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL PAR LA BANQUE CARREFOUR DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, L'OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE, L'OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE DES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET LOCALES ET L'OFFICE NATIONAL DES VACANCES ANNUELLES A LA DIRECTION GENERALE DE LA CULTURE DE LA COMMUNAUTE FRANÇAISE DE BELGIQUE

Vu la loi du 15 janvier 1990 relative à l'institution et à l'organisation d'une Banque-carrefour de la sécurité sociale, notamment son article 15, § 1^{er};

Vu la demande de la Direction Générale de la culture de la Communauté française de Belgique du 26 juin 2008;

Vu le rapport d'auditorat de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale du 15 octobre 2008;

Vu le rapport de monsieur Yves Roger.

1. OBJET DE LA DEMANDE

1.1. La Direction Générale de la culture de la Communauté française de Belgique a pour mission de contribuer au développement de la culture en Communauté française.

Conformément au décret du 17 décembre 2003 relatif à l'emploi dans le secteur socioculturel et portant des dispositions diverses, le gouvernement de la Communauté française octroie des subventions à l'emploi aux employeurs préalablement reconnus ou agréés par la Communauté française.

- 1.2.** Pour accomplir ses missions, la Direction Générale de la culture souhaite obtenir de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS), de l'Office National de Sécurité Sociale (ONSS), de l'Office National de Sécurité Sociale des Administrations Provinciales et Locales (ONSSAPL) et de l'Office National des Vacances Annuelles (ONVA), la communication de données à caractère personnel. Cet échange de données aurait lieu par l'intermédiaire du cadastre de l'emploi non-marchand, qui est une application commune pour les services de la Communauté française de Belgique, et est chargé de la communication des données à caractère personnel au service compétent de la Communauté française de Belgique. Le cadastre de l'emploi non marchand est une banque de données informatisée qui a pour but, de permettre l'élaboration de statistiques pertinentes en termes d'évaluation des besoins dans les matières relevant de la Communauté française et l'optimisation dans la prise de décisions concernant les politiques de subventionnement et de développement du secteur non marchand. Dans ce cadastre de l'emploi seront repris les opérateurs concernés par un subventionnement à l'emploi de la Communauté française.

En vue de limiter l'étendue de cette communication à l'égard des employeurs, l'ensemble des opérateurs actuellement agréés pour des matières relevant des compétences de la Direction Générale de la culture sera repris dans le cadastre de l'emploi non-marchand. Dans cette data-base, un lien sera créé entre la Direction Générale de la culture et l'opérateur agréé, de manière à permettre à la fois la consultation des données mais également la réception des mutations de données concernant l'opérateur agréé et les travailleurs (employés ou ouvriers) de celui-ci. Lors du traitement de nouvelle demande d'agrément, le candidat opérateur introduisant une demande d'agrément sera inscrit dans cette même data-base. Il transmettra également la liste des travailleurs salariés concernés par un système de subventionnement. La Direction Générale de la culture n'aura par conséquent accès qu'aux données concernant les opérateurs relevant de sa compétence, et des employés concernés par le subventionnement.

- 1.3.** Lors de l'agrément d'un opérateur (employeur), de sa reconnaissance ou de l'octroi de subventions, les services de la Direction Générale de la culture doivent, en application des décrets et arrêtés d'exécution en vigueur pour le secteur concerné, demander à cet opérateur certaines données individuelles en termes d'emploi. En vue d'une simplification administrative, la Direction Générale de la culture souhaite avoir recours à des données à caractère personnel disponibles dans le réseau de la sécurité sociale pour vérifier si les conditions en vue d'obtenir et de maintenir les subventions précitées sont remplies. Les employeurs seraient ainsi déchargés de l'obligation de communiquer les informations nécessaires.

En plus de certaines données administratives, il s'agirait:

- des données à caractère personnel suivantes contenues dans le répertoire des employeurs, relatives aux entreprises, ainsi que leurs mutations : le numéro

d'entreprise, le numéro ONSS ou ONSSAPL, la dénomination statutaire, l'adresse du siège social et le statut de l'employeur;

- des données à caractère personnel suivantes contenues dans les registres Banque-Carrefour, relatives aux travailleurs, ainsi que leurs mutations: le NISS, le nom, le prénom et le domicile;
- des données à caractère personnel suivantes contenues dans la DMFA, relatives aux travailleurs, ainsi que leurs mutations : la catégorie d'employeur, le code travailleur, le statut du travailleur, le type de statut, la date de début et de fin de l'occupation, les données de prestations de travail par trimestre, le nombre d'heures prestées par semaine ou jour pour les temps plein, le régime de travail, pourcentage en équivalent temps plein, le temps plein de référence, le type d'aide, le montant de l'aide, la durée de l'aide, le code utilisé par l'ONSS, les données salariales par trimestre (y inclus la prime de fin d'année, le pécule de sortie et l'indemnité de rupture);
- des données à caractère personnel suivantes contenues dans la base de données de l'ONVA, relatives aux travailleurs, ainsi que leurs mutations: le montant du pécule de vacances, la période couverte par le pécule de vacances.

- 1.4.** Les informations susmentionnées du répertoire des employeurs (numéro d'entreprise, numéro ONSS/ONSSAPL, dénomination statutaire, adresse du siège social, et statut de l'employeur) seraient utilisées en vue de pouvoir gérer l'octroi d'agrément, la liquidation de subventions, la justification de liquidation de subventions, ainsi que pour pouvoir vérifier pour les autorisations délivrées, que les conditions à l'octroi de celles-ci sont toujours respectées.

La Direction Générale de la culture ne peut vérifier le respect d'une reconnaissance ou d'un agrément ou l'octroi de subventions que pour autant qu'elle puisse individualiser correctement l'opérateur (employeur) demandeur. Recourir à ces données permettra de ne pas imposer aux employeurs ou opérateurs de communiquer leurs coordonnées officielles disponibles.

- 1.5.** Ensuite, la Direction Générale de la culture souhaite recevoir du comité sectoriel de la sécurité sociale et de la santé l'autorisation de consulter les informations susmentionnées (NISS, nom, prénom, domicile) contenues dans les registres Banque-Carrefour en vue de récolter les données complémentaires liées à l'emploi et ce, afin d'identifier, moyennant une combinaison avec entre autre le nom et le prénom, une personne avec une précision absolue. Il importe de prévenir les erreurs pouvant résulter notamment d'une homonymie, ainsi que les tentatives de contournement de la réglementation. Le numéro d'identification, les noms, prénoms et domicile sont indispensables pour permettre une identification correcte afin de collecter des informations complémentaires liées à l'emploi de la personne concernée. Ces données permettront à la Direction Générale de la culture de s'assurer d'une part, de l'orthographe correcte du nom et du prénom et d'autre part, qu'aucune personne fictive n'a été déclarée en tant que travailleur. A cette fin, il est primordial qu'elle puisse identifier correctement la personne.

Le ministère de la Communauté française a été autorisé pour les mêmes finalités à consulter les informations enregistrées dans le Registre national par une délibération du Comité sectoriel du Registre national du 7 mai 2008 (délibération n° 21/2008 du 7 mai 2008).

La Direction Générale de la culture souhaite également avoir accès aux données contenues dans les registres Banque Carrefour visés à l'article 4 de la loi du 15 janvier 1990 relative à l'institution et à l'organisation d'une Banque-Carrefour de la sécurité sociale.

- 1.6.** Par ailleurs, la Direction Générale de la culture souhaite recevoir du comité sectoriel de la sécurité sociale et de la santé, l'autorisation de consulter les informations susmentionnées dans la DMFA tenue par l'ONSS et par l'ONSSAPL en vue de faire un lien correct entre des fonctions précises, des barèmes salariaux déterminés et les prestations et rémunérations déclarées par l'opérateur dans le cadre de la liquidation des subventions ou du contrôle de la liquidation des subventions.

La catégorie d'employeur permet d'établir un lien entre l'activité de l'employeur (déduit de la catégorie) et le fait d'être agréé, reconnu et/ou subventionné par la Communauté française. Certaines subventions sont réservées à un secteur particulier. Or, l'article 4 du décret du 17 décembre 2003 relatif à l'emploi dans le secteur socioculturel et portant des dispositions diverses prévoit qu'« aux conditions du décret et pour les secteurs d'activités énoncés à l'article 2, le Gouvernement octroie aux employeurs une subvention à l'emploi destinée à couvrir en tout ou en partie les rémunérations, les cotisations sociales et charges diverses ». Il est donc nécessaire que la Direction Générale de la culture dispose de cette donnée.

Le code travailleur est l'élément indispensable pour pouvoir demander des informations plus précises, pour un travailleur déterminé, en termes de prestations et rémunérations, données nécessaires pour un contrôle de liquidation de subventions. La Direction Générale de la culture octroie des subventions à l'emploi en lien avec des fonctions précises et des barèmes salariaux déterminés. La connaissance du code travailleur est donc impérative pour que la Direction Générale de la culture puisse exercer sa mission de liquidation des subventions.

Elle a également besoin de connaître le statut du travailleur, le type de statut, la date de début et de fin d'occupation. Ce groupe de données permet de vérifier, dans le cadre d'un contrôle de la liquidation de la subvention, que les travailleurs subventionnés ont bien été occupés durant toute la période couverte par la subvention. Pour chaque secteur, ces dernières sont calculées aux prorata si les conditions d'agrément ne sont plus réunies durant une année complète.

Certaines subventions à l'emploi sont octroyées sur base de fonctions précises et de barèmes salariaux déterminés. Il s'agit de subventions à l'emploi individualisées liées à des prestations effectives de travail et à une occupation répondant à un

pourcentage d'équivalent temps plein. En vue de mettre en adéquation les subventions octroyées et le temps de travail consacré aux missions que permettent de recevoir ces subventions, la Direction Générale de la culture doit disposer par travailleur, de prestations de travail par trimestre et du nombre d'heures prestées par semaine. Cela lui permettra d'effectuer un contrôle plus strict et balisé de l'utilisation de ces subventions et également de vérifier si l'opérateur a rempli les conditions d'agrément durant toute la durée de celles-ci.

Dans le cadre d'un contrôle de la liquidation de la subvention, la Direction Générale de la culture doit vérifier si le temps de travail minimal prévu pour l'octroi de subventions est respecté. A cette fin, elle souhaite pouvoir consulter par travailleur, le régime de travail, ainsi que le temps plein de référence. Lorsque les employeurs indiquent eux-mêmes ces données, ils renseignent le plus souvent le temps de travail contractuel de la personne, pas le temps de travail effectif, ce qui ne permet pas d'effectuer un contrôle correct d'un travail effectivement réalisé au bénéfice du public visé. La consultation de ces données permettra donc à la Direction Générale de la culture d'effectuer un contrôle plus strict sur l'adéquation entre les subventions octroyées et le temps de travail consacré aux missions qui permettent d'obtenir ces subventions. Par ailleurs, la subvention prévue dans le cadre du décret du 17 décembre 2003 précité se calcule en nombre de points définis en tenant compte d'un nombre d'emplois en équivalent temps plein. La Direction Générale de la culture pourra par conséquent examiner si une entreprise remplit les conditions sans demander de renseignements supplémentaires à celle-ci.

Des subventions à l'emploi sont accordées pour autant que celui-ci ne soit pas déjà financé par ailleurs. La connaissance d'aides à l'emploi octroyées au travailleur est donc essentielle. Pour pouvoir procéder à cette vérification, la Direction Générale de la culture doit connaître le type d'aide qui aurait été octroyée, son montant, la durée de celle-ci et le code utilisé par l'ONSS. Auparavant, la Direction Générale de la culture demandait ces informations auprès des opérateurs. Cependant, dans la majorité des cas, l'employeur ne pouvait communiquer cet élément avec certitude puisque la réduction des cotisations sociales patronales est souvent proportionnellement plus importante que le temps de travail presté. La consultation de ces données auprès de l'ONSS et de l'ONSSAPL va donc permettre à la Direction Générale de la culture de connaître le montant réel de la réduction de cotisations sociales octroyée et d'écartier tout risque de double subventionnement .

L'article 4 du décret du 17 décembre 2003 relatif à l'emploi dans le secteur socioculturel et portant des dispositions diverses dispose qu'« aux conditions du décret et pour les secteurs d'activités (...), le Gouvernement octroie aux employeurs une subvention à l'emploi destinée à couvrir en tout ou en partie les rémunérations, les cotisations sociales et charges diverses ». Les subventions octroyées par la Direction Générale de la culture le sont sur la base de points correspondant à des équivalents temps plein. Ces subventions sont des subventions à l'emploi. Il faut donc les justifier par des éléments liés au coût salarial du travailleur. La Direction Générale de la culture doit donc pouvoir vérifier que les justifications présentées

par l'opérateur correspondent bien à un coût salarial effectif des travailleurs subventionnés en raison de leur qualification.

Par ailleurs, la Direction Générale de la culture doit également justifier d'une utilisation adéquate des moyens budgétaires mis à sa disposition. Elle doit pouvoir vérifier si la subvention octroyée couvre totalement ou partiellement le coût salarial du travailleur. La consultation des données salariales par trimestre, y inclus les primes de fin d'année, le pécule de sortie et l'indemnité de rupture, va lui permettre d'évaluer le coût salarial réel de chaque travailleur. Afin d'optimiser sa gestion, la Direction Générale de la culture est divisée en plusieurs sous-services, à savoir : le service des centres culturels, le service centres des jeunes, le service des organisations de jeunesse, le service de l'éducation permanente, le service des archives privées, le service de la lecture publique, le service des musées, le service des arts de la scène, le service du théâtre pour l'enfance et la jeunesse, et le service des télévisions locales et communautaires, des ateliers de production et d'accueil. Chacun de ceux-ci peut justifier pour les subventions qui le concernent la nécessité de disposer de chacune de ces données de la manière suivante:

- suivant les dispositions qui leurs sont relatives, les centres culturels doivent disposer d'un personnel d'animation minimum représentant au moins 50% de la masse salariale du personnel permanent. La masse salariale doit par conséquent pouvoir être calculée par la Direction Générale de la culture de manière précise;
- en ce qui concerne les centres de jeunes, ceux-ci disposent d'une intervention dans les frais de personnel équivalent à 10 points au minimum. Ces points correspondent à des équivalents temps-plein. La Direction Générale de la culture doit pouvoir vérifier que les justificatifs présentés par l'opérateur correspondent bien à un coût salarial effectif;
- les services des organisations de jeunesse sont subventionnables par tranche de dépenses admissibles. Sont réputées admissibles les rémunérations du personnel permanent. Par conséquent, il est indispensable pour la Direction Générale de la culture de connaître les données salariales afin de les mettre en rapport avec le temps de travail;
- les subventions accordées aux services de l'éducation permanente sont calculées sur base des charges liées à la rémunération, charges sociales ou charges diverses liées à l'emploi du personnel effectivement occupé au sein de l'association. Afin de calculer les subventions et de les liquider, il est indispensable pour la Direction Générale de la culture de disposer de ces données salariales;
- la subvention traitement relative aux services des archives privées comporte le ou les traitements bruts indexés majorés des allocations de foyer et de résidence, le pécule de vacances et les allocations de fin d'année. Les données salariales précitées sont donc indispensables pour que la Direction Générale de la culture puisse calculer, liquider et contrôler l'attribution de ces subventions;
- pour le service de la lecture publique, les subventions sont calculées sur base d'interventions dans la rémunération du personnel technique ou dirigeant. Par

conséquent, la Direction Générale de la culture doit connaître les données salariales de ce personnel subventionné;

- les subventions, accordées par le service des musées aux musées, sont calculées sur base de leurs classifications, effectuées sur base de la présentation d'un budget, composé notamment des données salariales. Afin d'éviter cette seconde communication de données, en vue d'une simplification administrative, il est indispensable que la Direction Générale de la culture puisse disposer des données salariales précitées;
- en ce qui concerne les arts de la scène, la Direction Générale de la culture doit pour calculer les subventions faire le rapport entre le volume d'emploi et la part du total des charges affectées à la masse salariale, ainsi que la part de la masse salariale affectée à la masse salariale artistique, exprimée en pourcent. Il est donc indispensable que celle-ci dispose de données salariales individualisées pour pouvoir dissocier la masse salariale artistique de la masse salariale totale;
- pour être reconnu comme théâtre conventionné pour l'enfance et la jeunesse, un théâtre doit avoir consacré en moyenne annuelle sur les quatre dernières années, 30% minimum de ses dépenses à la rémunération de travailleurs du spectacle. Afin de vérifier ces données, la Communauté française conclut un contrat-programme qui doit contenir au minimum les obligations de la compagnie en matière d'emploi, de masse salariale et de droits d'auteur. Par conséquent, il est indispensable que le service du théâtre pour l'enfance et la jeunesse dispose de données salariales individualisées;
- pour terminer, le service des télévisions locales et communautaires, les ateliers de production et d'accueil, accorde des subventions qui aident dans les frais de personnel réellement dépensés pour les emplois expressément énumérés dans les dispositions légales relatives aux secteurs. Par conséquent, il est indispensable que la Direction Générale de la culture dispose de données salariales individualisées.

Actuellement, ces données sont transmises par l'opérateur lui-même. La consultation de ces données par l'entremise de la BCSS et du cadastre de l'emploi, va lui permettre de bénéficier d'une source authentique et lui permettre de ne pas imposer aux employeurs ou opérateurs une deuxième fois la communication de données déjà transmises via la déclaration multifonctionnelle.

- 1.7.** La Direction Générale de la culture souhaite recevoir du comité sectoriel de la sécurité sociale l'autorisation de consulter les informations susmentionnées (montant du pécule de vacances et période couverte par le pécule de vacances) contenue dans la base de données de l'ONVA en vue de liquider les subventions. Comme explicité ci-dessus, elle doit pouvoir vérifier si la subvention octroyée couvre totalement ou partiellement le coût salarial du travailleur. La consultation du montant du pécule de vacances et des périodes couvertes par ce pécule de vacances associées aux données salariales par trimestre, aux primes de fin d'année, au pécule de sortie et à l'indemnité de rupture, va lui permettre d'évaluer le coût salarial réel de chaque travailleur. La consultation de ces données par l'entremise de la BCSS et du cadastre de l'emploi, va lui permettre de bénéficier d'une source authentiques

et d'éviter une répétition de communication de données qui sont déjà disponibles à l'ONVA.

2. EXAMEN DE LA DEMANDE

- 2.1.** Il s'agit d'une communication de données à caractère personnel par des institutions de sécurité sociale qui, en vertu de l'article 15, § 1^{er}, de la loi du 15 janvier 1990 relative à l'institution et à l'organisation d'une Banque-carrefour de la sécurité sociale, doit faire l'objet d'une autorisation du comité sectoriel de la sécurité sociale et de la santé.
- 2.2.** La Direction Générale de la culture doit pouvoir vérifier, par instance qui a introduit chez elle une demande visant à obtenir un agrément/une subvention, si elle répond effectivement aux conditions (énumérées dans les arrêtés/décrets spécifiques) pour bénéficier de celui-ci/celle-ci. A cet effet, il serait fait usage de données à caractère personnel relatives à l'entreprise concernée, d'une part, et de données à caractère personnel relatives aux travailleurs de l'entreprise, d'autre part.

Par instance identifiée à l'aide de son numéro d'entreprise, plusieurs données à caractère personnel (numéro d'entreprise, numéro ONSS/ONSSAPL, dénomination statutaire, adresse du siège social, et statut de l'employeur) seraient donc mises à sa disposition. Le recours à cette communication, permettra de ne pas imposer aux opérateurs de communiquer leurs coordonnées officielles disponibles via le répertoire des employeurs.

- 2.3.** Les données d'identification (NISS, nom, prénom, domicile) s'avèrent nécessaires pour permettre à la Direction Générale de la culture d'identifier les travailleurs de l'entreprise demanderesse.

Le Ministère de la Communauté française de Belgique, dans le cadre du projet cadastre de l'emploi, a déjà été autorisé par le Comité sectoriel du Registre national par une décision du 7 mai 2008 à consulter le Registre national, en l'occurrence, par travailleur salarié d'un opérateur, le nom, le prénom et le numéro d'identification de la sécurité sociale (délibération n° 21/2008 du 7 mai 2008).

Afin de bénéficier des mêmes informations concernant les personnes non reprises dans le Registre National, la Direction Générale de la culture demande de pouvoir consulter les données d'identification contenues dans les registres Banque-Carrefour.

- 2.4.** La Direction Générale de la culture a besoin de consulter la DMFA tenue par l'ONSS et l'ONSSAPL en vue de faire un lien correct entre des fonctions précises, des barèmes salariaux déterminés et les prestations et rémunérations déclarées dans le cadre de l'attribution, de la liquidation ou du contrôle de la liquidation des

subventions conformément au décret du 17 décembre 2003 relatif à l'emploi dans le secteur socioculturel et portant des dispositions diverses.

La communication poursuit une finalité légitime, à savoir prendre les décisions relatives à l'agrément et aux subventions à l'emploi octroyées par la Direction Générale de la culture.

- 2.5. La Direction Générale de la culture a également besoin de consulter la base de données de l'ONVA en vue de connaître le pécule de vacances et la période à laquelle il se rapporte. La consultation de ces données associées aux données salariales par trimestre, aux primes de fin d'année, au pécule de sortie et à l'indemnité de rupture, va lui permettre d'évaluer le coût salarial réel de chaque travailleur et d'exercer ses missions de liquidation de subventions et de contrôle de ces dernières de manière optimale.
- 2.6. Les données à caractère personnel demandées sont pertinentes et non excessives par rapport à ces finalités. En effet, l'échange des données précitées est indispensable à la Direction Générale de la culture pour lui permettre de prendre toutes les décisions susmentionnées et ce sans devoir réclamer de pièces justificatives aux opérateurs.
- 2.7. Dans une première phase, le Ministère de la Communauté française a demandé une communication unique de données à caractère personnel du réseau de la sécurité sociale (délibération n°15/2008 du 4 mars 2008). Dans ce cadre, elle a fourni à la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale une liste des numéros d'entreprise des employeurs du secteur non-marchand dont elle avait connaissance.

La Banque Carrefour de la Sécurité Sociale a ensuite établi, par employeur concerné, une liste de tous les travailleurs salariés, avec mention de leur nom, prénom et numéro d'identification de la sécurité sociale. Cette liste a été transmise à la Communauté française. Elle a alors communiqué (par voie électronique ou non) les listes précitées aux employeurs respectifs. L'employeur a indiqué sur cette liste les travailleurs salariés concernés par un système de subventionnement de la Communauté française. En effet, seuls les employeurs étaient en mesure de distinguer de façon précise les travailleurs financés par la Communauté française (en fonction du secteur d'activité, il s'avère que la Communauté française ne connaît pas nécessairement les travailleurs salariés qui sont subsidiés par elle). Cette liste a été transmise à la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale, les NISS ont été introduits dans son « répertoire des références », ce système ayant permis de restreindre la quantité de données à caractère personnel relatives aux travailleurs transmise au cadastre de l'emploi non-marchand.

En vue de limiter l'étendue de cette communication à l'égard des employeurs, l'ensemble des opérateurs actuellement agréés pour des matières relevant de la compétence de la Direction Générale de la culture sera repris dans le cadastre de l'emploi non-marchand. Dans cette data-base, un lien sera créé entre la Direction Générale de la culture et l'opérateur agréé, de manière à permettre à la fois la

consultation des données mais également la réception des mutations de données concernant l'opérateur agréé et les travailleurs (employés ou ouvriers) de celui-ci identifiés selon le procédé expliqué ci-dessus. Lors du traitement de nouvelles demandes d'agrément, le candidat opérateur introduisant une demande d'agrément sera inscrit dans cette même data-base. Il transmettra également la liste des travailleurs salariés concernés par un système de subventionnement. La Direction Générale de la culture n'aura par conséquent accès qu'aux données concernant les opérateurs relevant de sa compétence, et des employés concernés par le subventionnement.

Concrètement, la Direction Générale de la culture interrogera le cadastre de l'emploi non-marchand à propos d'un employeur ayant soit fait la demande d'agrément, soit de subventions. Le cadastre de l'emploi non-marchand vérifiera si la Direction Générale de la culture est habilitée à recevoir cette donnée et si l'accès est autorisé, il s'adressera ensuite à la BCSS. La communication de données à caractère personnel à la Direction Générale de la culture se fera donc à l'intervention de la Banque Carrefour de la sécurité sociale conformément à l'article 14 de la loi du 15 janvier 1990 relative à l'institution et à l'organisation d'une Banque-carrefour de la sécurité sociale, et au cadastre de l'emploi non-marchand conformément à l'article 4 du décret du 19 octobre 2007 relatif à l'instauration d'un cadastre de l'emploi non-marchand en Communauté française.

L'intervention du cadastre de l'emploi non-marchand et de la BCSS offre la garantie que seront seules transmises à la Direction Générale de la culture, les données à caractère personnel dont la communication a été autorisée par le comité sectoriel de la sécurité sociale et de la santé.

- 2.8. Les données à caractère personnel seront conservées par le cadastre pour autant que cela soit nécessaire pour l'exécution de la mission de la Direction Générale de la culture pendant une durée de 10 ans à dater du premier jour du trimestre qui suit celui de la réception des données. L'article 2, § 1, deuxième alinéa, 1°, du décret du 19 octobre 2007 stipule que "Ces données sont conservées pendant une période de 10 ans débutant le premier jour du trimestre qui suit celui de la réception des données. En cas de recours contre une décision prise sur la base de ces données, celles-ci sont conservées jusqu'à ce qu'une solution amiable ou judiciaire soit définitivement trouvée."
- 2.9. Le comité sectoriel de la sécurité sociale et de la santé a déjà autorisé, dans le cadre du projet « cadastre de l'emploi non-marchand », la Direction générale de la santé de la Communauté française à recevoir la communication de certaines données à caractère personnel pour des finalités comparables (délibération n° 05/058 du 7 octobre 2008).

3. MESURES DE SÉCURITÉ

- 3.1.** L'Entreprise publique des Technologies nouvelles de l'Information et de la Communication (ETNIC) de la Communauté française est un organisme d'intérêt public institué par le décret de la Communauté française du 27 mars 2002 portant création de l'Entreprise publique des Technologies nouvelles de l'Information et de la Communication de la Communauté française. Elle est chargée des missions suivantes pour les services de la Communauté française:
- l'organisation de l'informatique;
 - l'élaboration de données statistiques;
 - la construction de réseaux;
 - la consultance.

Le Ministère de la Communauté française et l'ETNIC ont rédigé un ensemble de mesures de sécurité réunissant les instructions minimales à respecter par l'ensemble du personnel du Ministère de la Communauté française et de l'ETNIC dans le cadre du projet cadastre de l'emploi. Elles ont été élaborées sur base d'un ensemble de normes de sécurités reconnues, telles que les normes ISO & BSI.

Par ces motifs,

le comité sectoriel de la sécurité sociale et de la santé

autorise l'Office National de Sécurité Sociale, l'Office National de Sécurité Sociale des Administrations Provinciales et Locales, la Banque Carrefour de la sécurité sociale et l'Office National des Vacances Annuelles à communiquer les données à caractère personnel précitées, à la Direction Générale de la culture, à l'intervention de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale et du cadastre de l'emploi non-marchand, pour les finalités susmentionnées et cela pour autant que cette consultation ne concerne que les personnes pour lesquelles la Direction Général de la culture a expressément déclaré gérer un dossier concernant l'employeur et que la personne concernée ait préalablement été intégrée dans le répertoire des références de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

Yves ROGER
Président

Le siège du Comité sectoriel de la Sécurité sociale et de la Santé est établi dans les bureaux de la Banque-Carrefour de la Sécurité sociale, à l'adresse suivante : Chaussée Saint-Pierre, 375 – 1040 Bruxelles (tél. 32-2-741 83 11)

