

# Webinaire – La protection des données, j’en fais mon affaire!

Enseignements pratiques à tirer de certaines affaires soumises à la Chambre Contentieuse

Olivia Santantonio

# Aperçu

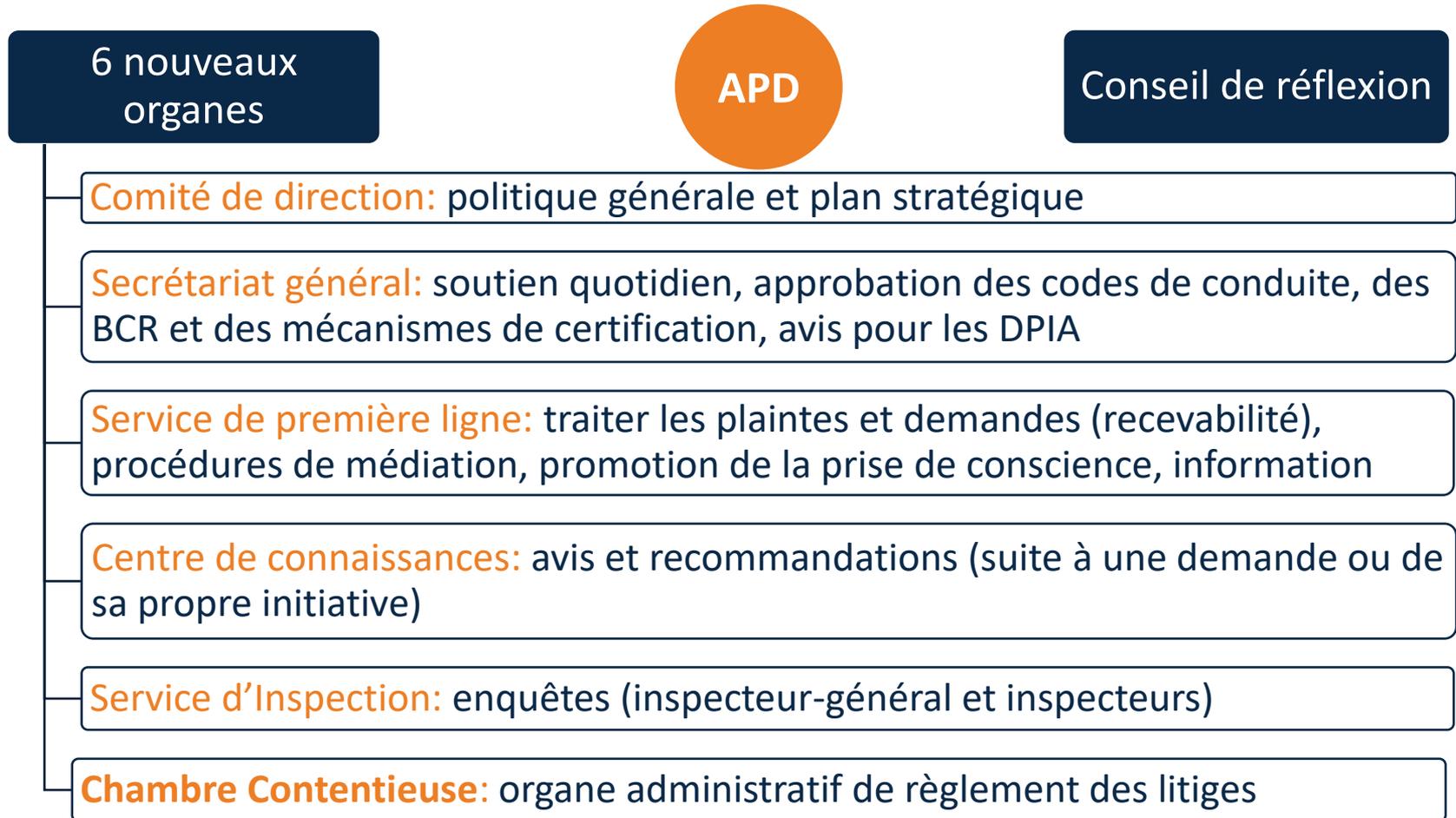
---

- A. Qui est et que fait la Chambre Contentieuse ?
  
- B. Décisions pertinentes de la Chambre Contentieuse pour les PME
  - 1. Site internet : politiques cookies et vie privée
  - 2. Marketing direct
  - 3. Droit d'accès
  - 4. Recrutement et sélection: information auprès de l'ex-employeur
  - 5. Licenciement/sortie et protection des données

## A. Qui est et que fait la Chambre Contentieuse ?

## A. Qui est et que fait la Chambre Contentieuse ?

4



## A. Qui est et que fait la Chambre Contentieuse ?

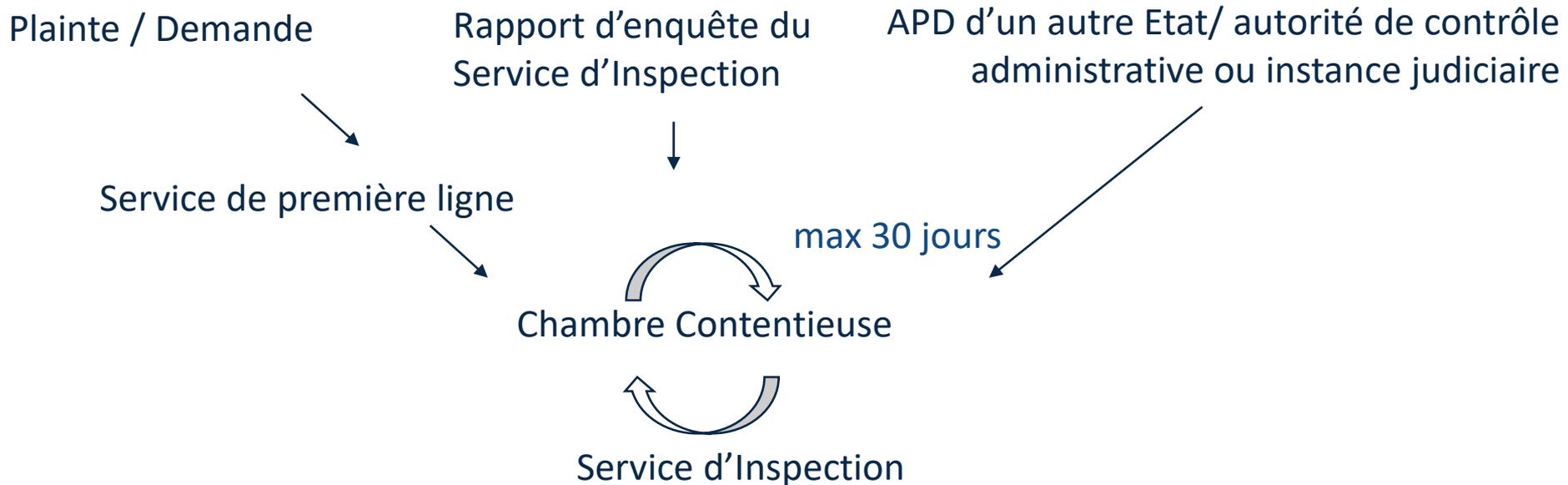


- Un des six organes de l'Autorité de Protection des Données (APD), présidée par son directeur Hielke Hijmans
- **Organe administratif de règlement des litiges** (pas un tribunal)
  - Une plainte peut conduire à une enquête par le **Service d'Inspection** et à une décision par **la Chambre Contentieuse**
  - Peut imposer des **sanctions** (une partie de son rôle de contrôle)
    - Mesures (correctrices): avertissement/réprimandes, proposition de transaction, ordre de mettre son traitement en conformité, interdire un traitement, ordre de se conformer aux demandes d'exercice de droits, classement de plainte sans suite, ordonnance de non-lieu, suspension du prononcé, transfert du dossier au Procureur du Roi...
    - Amendes administratives (jusqu'à 20.000.000 EUR ou jusqu'à 4% du chiffre d'affaires annuel mondial de l'année comptable précédente)

# A. Qui est et que fait la Chambre Contentieuse ?



## Procédure



Appel possible devant la Cour des Marchés (section de la Cour d'appel de Bruxelles)

# A. Qui est et que fait la Chambre Contentieuse ?

## ■ Organe administratif de règlement des litiges

- Procédure **écrite**
- Principes d'une **bonne administration**
  - Indépendance et impartialité des membres
  - En cas d'amende administrative : obligation de motiver
- Droits de la **défense** et respect du **contradictoire**
  - Information au sujet des charges et droit d'accès au dossier
  - Délai raisonnable pour préparer sa défense
  - Droit d'être entendu
  - Droit d'ajouter des pièces au dossier
  - Droit d'être assisté par un avocat
- Appel possible devant la Cour des marchés (Cour d'appel de Bruxelles) dans les 30 jours
- Prescription après 5 ans

## A. Qui est et que fait la Chambre Contentieuse ?

- **Aperçu du nombre de décisions publiées**

<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
17	82	24

## A. Qui est et que fait la Chambre Contentieuse ?

- **Pourquoi est-il pertinent pour les PME de suivre ces décisions?**
  - Interprétation de la législation relative à la protection des données (GDPR et législation nationale)
  - Evaluation du risque
  - **Avantage:** donne des lignes directrices claires aux PME pour leur conformité au GDPR et leur *accountability* / responsabilité
  - **Désavantage:** limitation de son propre pouvoir de décision (*accountability*)

## B. Décisions pertinentes de la Chambre Contentieuse pour les PME

- 
- Site internet:  
politiques cookie &  
vie privée

## B.1. Jubel.be – Décision 12/2019 du 17 décembre 2019



### 1. Faits

- Site internet pour des actualités juridiques
- Politiques cookies et vie privées uniquement disponibles en anglais
- Mentions obligatoires manquantes dans la politique vie privée
- Utilisation d'une application pour détecter les cookies sur le site internet (*Cookiebot*), qui ne détectait pas tout
- Politique cookies ne faisait pas de distinction entre les différentes sortes de cookies et contenait des cases précochées
- Pendant la procédure, Jubel a apporté certaines améliorations

### 2. Décision

- Atteinte aux **obligations de transparence et d'information** (art. 12-13 GDPR):
  - Site internet originaire ne contenait pas de lien vers la politique vie privée
  - Langue de la politique vie privée est différente de celle du groupe cible (NL/FR)
  - Régie par le droit américain
  - Flou quant aux cookies utilisés
  - Flou quant à la manière d'exercer ses droits pour les personnes concernées
  - Anonymisation et pseudonymisation sont confondus



[This Photo](#) by Unknown Author is licensed under [CC BY-SA-NC](#)

### 2. Décision

- Atteinte relative au **consentement** (valide) (art. 5, 6.1.a, 4.11, 7 et 13.2.c GDPR, et art. 129 LCE):
  - Absence de consentement recueilli pour les cookies analytiques/ statistiques
  - Absence de distinction entre les différentes sortes de cookies
  - Cases précochées
  - Politique de cookies dans la mauvaise langue
  - Distinction insuffisante entre les cookies directs et de tiers



La Chambre Contentieuse n'a pas répondu à l'absence de case pour refuser les cookies

This Photo by Unknown Author is licensed under [CC BY](#)



### 3. Sanction

- Amende administrative de 15.000 euro = **0,88% du chiffre d'affaires** de Jubel
  - Durée de l'infraction et le nombre de personnes concernées
  - Manque de diligence : les mesures prises par Jubel ne suffisaient pas
  - Modèle à montrer en tant que site juridique



### 4. Takeaways

- Sachez **quels cookies** sont placés sur votre site internet
- Prévoyez une politique cookies et vie privée dans la **bonne langue** et avec **toutes les mentions obligatoires** (finalités, fondements, etc.)
- Recueillez un **consentement valide** pour tous les cookies qui ne sont pas nécessairement indispensables:
  - Pas de case précochée
  - Consentement granulaire: par catégorie de cookies / par finalité
- Prévoyez un bouton / case pour **refuser** les cookies

#### 4. Takeaways

...eclaration/

---

 **This website uses cookies**

We use cookies to personalise content and ads, to provide social media features and to analyse our traffic. We also share information about your use of our site with our social media, advertising and analytics partners who may combine it with other information that you've provided to them or that they've collected from your use of their services.

Necessary  Preferences  Statistics  Marketing [Show details](#) [OK](#)



By continuing your visit to this site, you accept the use of cookies to make visits statistics

OK, I agree

No, give me more info

- Marketing direct

### 1. Faits

- La société Family Service distribue des ‘boîtes roses’ avec des échantillons, des offres spéciales et des fiches d’information à des futures mamans
- La distribution se faisait via les hôpitaux ou les gynécologues et Family Service se présentait comme ‘service national pour la promotion des articles pour enfants’
- Family Service vend et loue des bases de données clients pour des finalités commerciales à des tiers





### 2. Décision

- Transfert de données personnelles à des tiers **sans consentement valide**
  - **Pas libre**: le refus de donner son consentement entraînait la perte des avantages liés à la boîte rose
  - **Pas spécifique**: le consentement pour recevoir la boîte rose était assimilé par Family avec le consentement pour transférer les données
  
- Family Service **n'informait pas** les personnes concernées d'une manière **claire et compréhensible** du traitement
  - L'information était d'autant plus important que les clients pouvaient penser que l'initiative venait de l'autorité

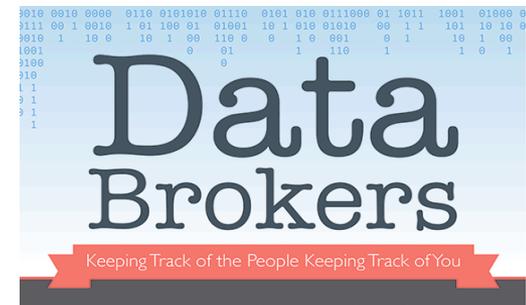


### 3. Sanction

- Amende administrative de **50.000 euro**
  - Violation grave
  - Nombre de personnes concernées : 21% de la population belge
  - Nature des données traitées (ex. enfants)
  - L'on attend d'une entreprise dont l'activité principale est le traitement de données personnelles un respect plus strict du GDPR

### 4. Takeaways

- Recueillez un **consentement valide** pour le transfert des données
- Donnez une **information transparente et complète** pour le traitement des données de clients
- Précaution supplémentaire lorsque l'activité principale est liée au traitement de données personnelles



## B.2. Droits d'opposition et à l'effacement – Décision 28/2020 du 29 mai 2020



### 1. Faits

- Une ASBL envoie à un ancien donateur encore 7 ans plus tard, de manière régulière, du matériel promotionnel, par la poste, en vue d'obtenir un nouveau don
- Malgré l'opposition et la demande d'effacement de données personnelles, l'ASBL continue à envoyer des gadgets et des revues

## B.2. Droits d'opposition et à l'effacement – Décision 28/2020 du 29 mai 2020

### 2. Décision

- Violation du **droit d'opposition** contre le marketing direct et du **droit à l'effacement** (*art. 21.2-3 et 17.1.c GDPR*):
  - L'ASBL n'a pas immédiatement arrêté le traitement pour du marketing direct après avoir reçu la requête de l'ancien donateur (et pas non plus après la notification de la plainte par l'APD)
  - L'ASBL n'a pas non plus supprimé les données après la demande

## B.2. Droits d'opposition et à l'effacement – Décision 28/2020 du 29 mai 2020

### 2. Décision

- **Ne pas** invoquer l'**intérêt légitime** comme fondement (*art. 6.1.f et 21.4 GDPR*):
  - Le traitement s'appuyait sur l'intérêt légitime de l'ASBL (récolte de fonds) et était nécessaire, mais les intérêts de l'ASBL n'étaient pas mis en balance avec les droits fondamentaux de la personne concernée:
    - a) Pas d'attente raisonnable que les données personnelles soient encore utilisées à des fins de marketing direct 7 ans après avoir été récoltées
    - b) Garanties insuffisantes prévues par l'ASBL, notamment pour faciliter le droit d'opposition

## B.2. Droits d'opposition et à l'effacement – Décision 28/2020 du 29 mai 2020



### 3. Sanction

- Amende administrative de 1.000 euro
  - Caractère “continu” de l’infraction après la demande d’opposition et d’effacement et après la notification de la plainte par l’APD (5 mois)
  - Première violation
  - Le défendeur est une ASBL avec des revenus limités

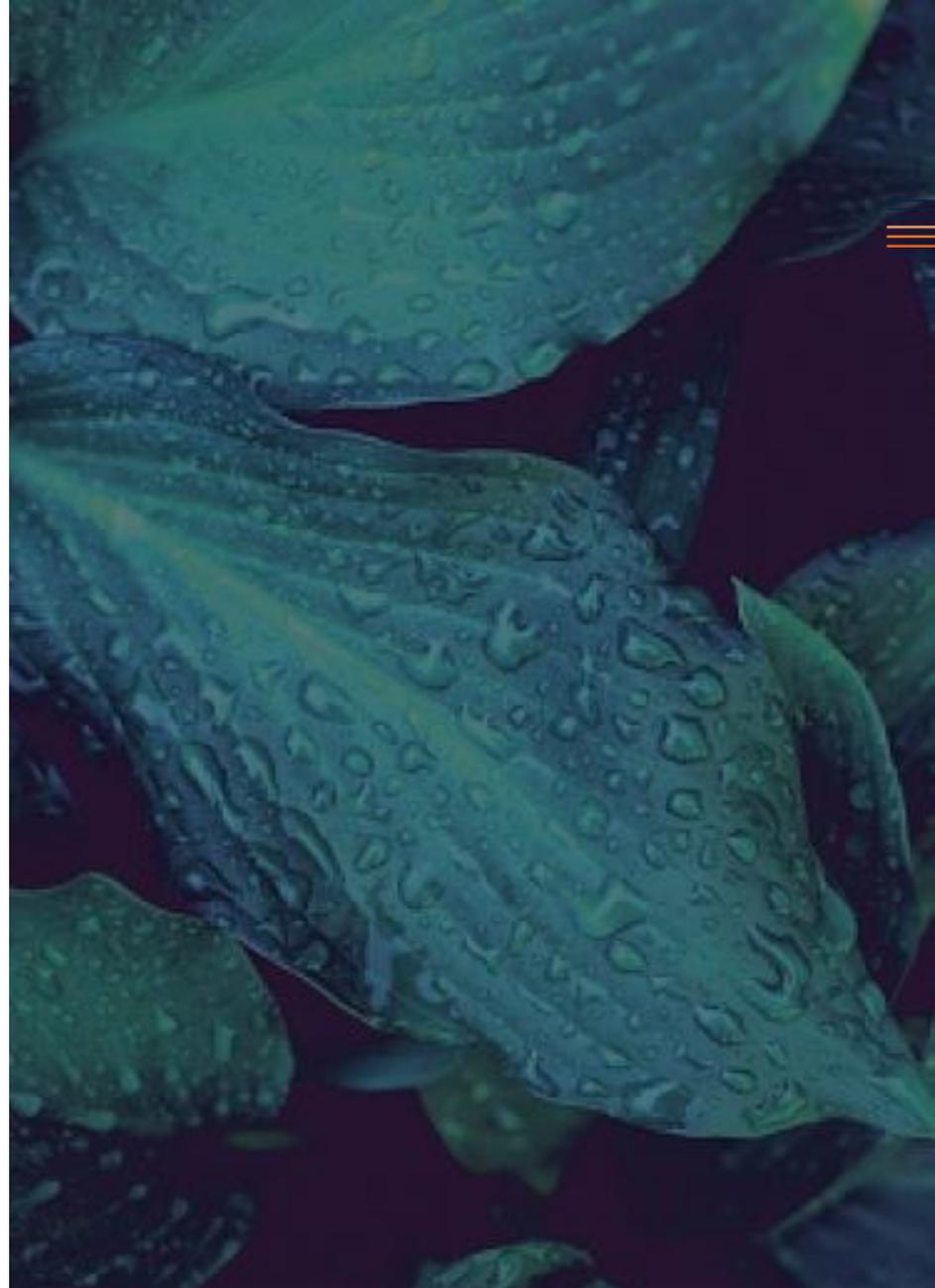
## B.2. Droits d'opposition et à l'effacement – Décision 28/2020 du 29 mai 2020

### 4. Takeaways

- Réagissez rapidement à un droit d'opposition contre du marketing direct ou une demande d'effacement de données (délai légal (1 mois))
- Intérêt légitime comme fondement pour du marketing direct est parfois valable, mais doit être accompagné de garanties suffisantes MAIS
- Toute démarche de marketing direct doit rappeler clairement le droit d'opposition (droit absolu)
- Amende plus faible vu qu'il s'agit d'une ASBL avec des revenus limités (+ 1ère infraction) (>< Décision 19 juin 2020, amende de 10.000 euro pour une entreprise avec un chiffre d'affaires supérieur (milliard))

---

- Droit d'accès



## B.3. Droit d'accès – Décision 15/2021 du 9 février 2021

---



### 1. Faits

- Plainte à la suite d'une réponse insatisfaisante de l'employeur au droit d'accès d'un employé (protégé)
- Dans le cadre d'une discussion plus large en droit du travail

## B.3. Droit d'accès – Décision 15/2021 du 9 février 2021



### 2. Décision

- L'APD est compétente pour la protection des données mais pas pour le droit du travail et ne remplace pas le tribunal du travail (cfr aussi décision 41/2020)
- Confirme des prises de position connues:
  - Pas d'obligation de communiquer une copie des documents, seulement les données personnelles
  - Droit d'accès ne peut pas être refusé à cause d'une violation du droit au respect de la vie privée d'un tiers (ex.: commentaires d'un manager RH dans un rapport d'évaluation), mais anonymisation (cfr aussi Chambre Contentieuse 70/2020 du 27 octobre 2020)
- L'employeur est responsable de la mise en place de processus adéquats, de sorte que les employés puissent exercer leurs droits et que le GDPR soit respecté
- Ex. RH: s'assurer de notes objectives, non excessives et pertinentes dans les rapports d'évaluation, en travaillant avec des mots-clés, des menus déroulant, sensibilisation du personnel



### 2. Décision

- Vis-à-vis des **logs IT**: l'employeur peut refuser s'il s'agit d'une charge disproportionnée, surtout si l'employé demande l'accès à tous les logs sans aucune explication
- Vis-à-vis des copies des **emails**: l'employeur peut refuser s'il y a un danger pour les secrets d'affaires (pas un bon argument: la vie privée de tiers ou d'employés en cas d'accès aux e-mails)
- Vis-à-vis des **photos**: consentement nécessaire comme fondement pour les photos identifiables



### 3. Sanction

- Pas d'amende, pas d'avertissement
  - Petite entreprise (40/50 employés)
  - Pas d'infraction préalable
  - L'employeur a répondu, de manière incomplète toutefois (>< pas de réponse: ordre de répondre au droit d'accès dans un dossier personnel et documents d'évaluation (Chambre Contentieuse 70/2020 du 27 octobre 2020 et Chambre Contentieuse 41/2020 du 29 juillet 2020))
  - L'employeur a fait des efforts sur le plan de la sécurité de l'information et de la protection des données



### 4. Takeaways

- Suivez de près et de manière adéquate le droit d'accès et pensez à d'éventuelles exceptions pour le refuser (ex. charge disproportionnée, secrets d'affaires)
  - Délai de réaction : dans le mois (le GDPR accorde 2 mois dans des affaires complexes)
  - Gardez une copie de la demande et de la réponse dans un dossier
  - Mettez en place un système de gestion automatisé
  - Répondez de la même manière (canal), même langue et de manière transparente et précise
  - Gratuitement (à moins que plusieurs copies ou demandes manifestement non fondées ou déraisonnables)
  - Communication: via email (données encryptées) – accès externe à un interface sécurisé (éviter les fuites de données)



### 4. Takeaways

- Demandez à la personne concernée à quelles informations ou activités de traitement sont liées sa demande
- Vérifiez quelles informations sont annotées dans le dossier personnel ou toute autre document
- Sensibilisez les responsables RH/ employés à éviter des termes explicites (appréciation subjective, termes/formulations discriminatoires etc.)
- Evitez d'utiliser des champs/cases "libres" mais utilisez des mots-clés/ menu déroulant

---

1. Recrutement et  
sélection:  
information  
auprès de l'ex-  
employeur



### 1. Faits

- Dans le cadre d'un dossier de licenciement, un EX-employeur a demandé au nouvel employeur des informations et les utilise lors de discussions avec le syndicat de l'employé



### 2. Décision

- Intérêt légitime (défense en justice) d'obtenir de l'information et de la traiter
- Le traitement n'est pas nécessaire et proportionnel **en l'espèce**
- Collecte de données auprès d'un tiers sans que l'employé en soit informé



### 3. Sanction

- Réprimande à l'égard du 1<sup>er</sup> défendeur
  - Caractère ad hoc du traitement
  - Syndicat défendait un employé



### 4. Takeaways

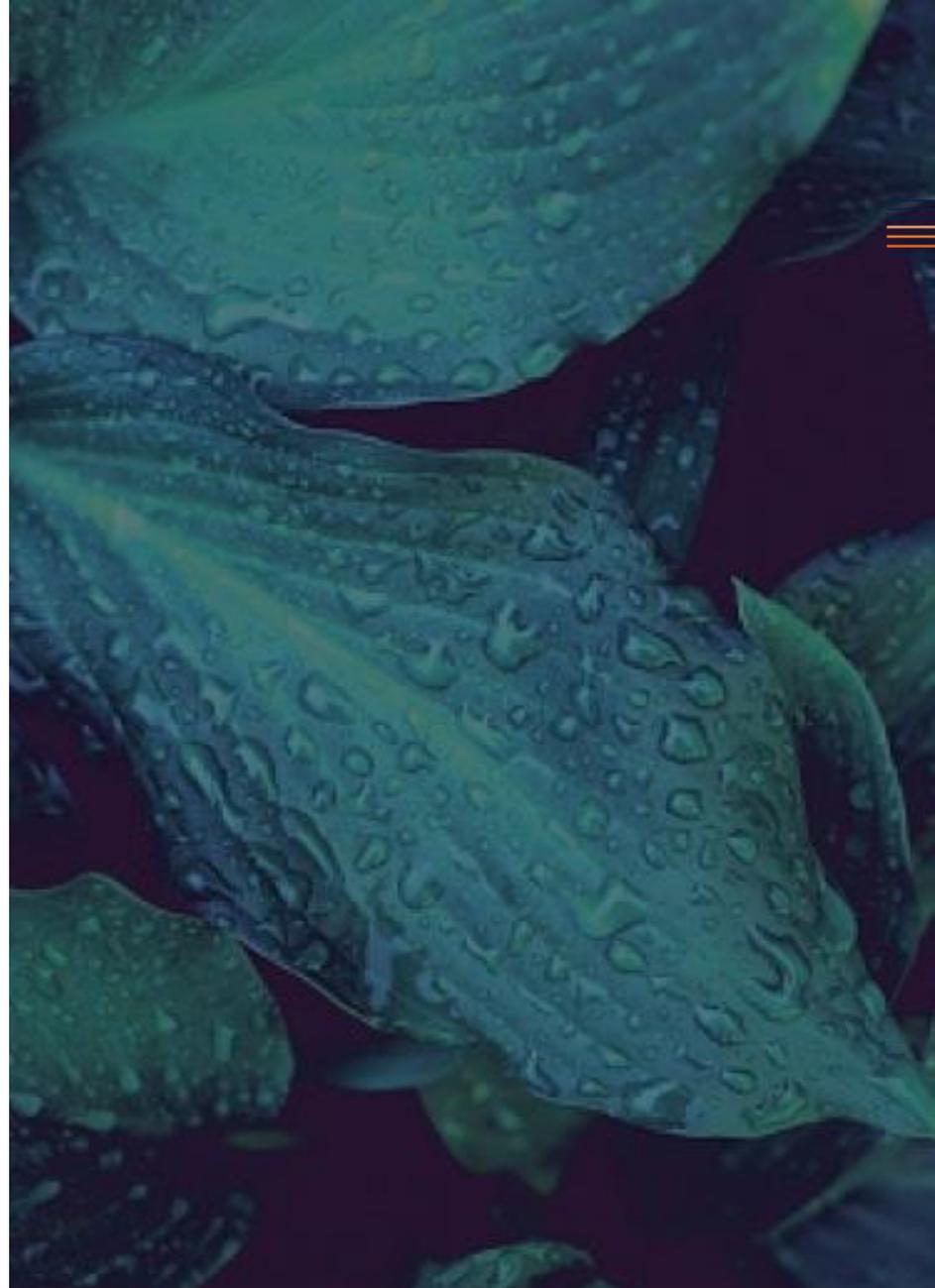
- Faites attention en cas de collecte de données auprès du nouvel employeur et ensuite de leur traitement
- Faites attention à fournir des informations à de potentiels employeurs, bureaux de recrutement
- **Oralement:** GDPR n'est pas applicable
- Plus pertinent lors de recherche de référence dans le cadre de recrutement et de sélection (que lors de licenciement comme en l'espèce)



### 4. Takeaways

- Seulement si l'information est **nécessaire** pour le processus de recrutement du candidat, de la relation
- Selon les lignes directrices de l'APD, le consentement du candidat n'est pas exigé (>< EDPB: consentement n'est pas valable) => donc mieux: **intérêt légitime**
- Seulement après que l'employeur ait fait la **demande** auprès du candidat et que ce dernier ait pu donner son **feedback** sur les informations nouvelles/complémentaires
- Le candidat doit être informé de l'enquête de référence
- Donc **pas de contrôle systématique** d'information auprès de tiers, seulement en cas de vérification du candidat (en cas de doute)

- 
- Licenciement/sortie  
et protection des  
données



## B.5. Licenciement – Décision 64/2020 du 29 septembre 2020



### 1. Faits

- Ex-CEO a constaté que sa boîte d'emails et son adresse e-mail étaient toujours actifs et utilisés après que la relation se soit terminée
- Plainte

## B.4. Licenciement – Décision 64/2020 du 29 septembre 2020



### 2. **Décision**

#### 1. Gestion du compte **avant** licenciement

- IT-policy (~ obligation d'information)
- Donner la possibilité de supprimer les emails privés + si nécessaire, récupérer une partie du contenu de la boîte si nécessaire pour la poursuite du business (en cas de discussion: en présence d'une "personne de confiance")
- Activez une réponse automatique pour bloquer le compte
- Rendez le compte inaccessible le jour du licenciement

## B.4. Licenciement – Décision 64/2020 du 29 septembre 2020



### 2. **Décision**

#### 1. Gestion du compte **après** licenciement

- Conservez une réponse automatique pendant une durée limitée (1 à 3 mois, à condition qu'il existe une raison de prolonger et que la personne concernée soit informée) = intérêt légitime
- Après : le compte doit être supprimé

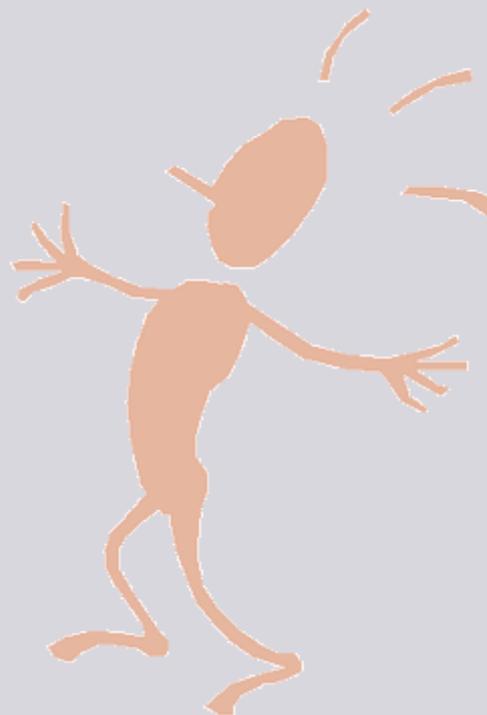
#### 2. **Amende : 15.000 euro**

## B.4. Licenciement – Décision 64/2020 du 29 septembre 2020



### 3. Takeaways

- IT-policy!
- Portée de la décision: seulement le compte ou l'adresse e-mails ou aussi les e-mails dans la boîte





**Olivia SANTANTONIO**

Counsel

*Information Governance & Data*

*Protection (Privacy), IP*

+32 2 787 90 07

[olivia.santantonio@lydian.be](mailto:olivia.santantonio@lydian.be)