

Obligations des institutions de retraite professionnelle en matière de protection de la vie privée

NEWSLETTER, MAI 2011

Les institutions de retraite professionnelle sont quotidiennement confrontées au traitement de données à caractère personnel d'affiliés et de bénéficiaires d'engagements de pension. La majorité des IRP se fait assister par des sous-traitants afin de mener à bien l'administration des plans de pension. En pratique, les données à caractère personnel circulent entre différentes parties : l'employeur (l'organisateur), les IRP et les prestataires de services.

La collecte et le traitement d'informations concernant les affiliés et bénéficiaires sont toutefois soumis à des exigences strictes relatives à la protection de la vie privée des personnes concernées. La question qui se pose est dès lors de savoir quelles obligations reposent sur les IRP et quelles obligations reposent sur l'employeur.

La présente newsletter vise à répondre aux différentes questions qui se posent en la matière.

Quelle est la législation applicable?

La législation s'est développée tant au niveau européen que belge, posant des limites à l'utilisation systématique des données à caractère personnel. Les textes les plus importants y relatifs sont :

- La loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, *M.B.*, 18 mars 1993, plusieurs fois modifiée (ci-après "loi vie privée");
- L'arrêté royal du 13 février 2001 portant exécution de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, *M.B.*, 13 mars 2001;
- La Directive 95/45/CE du 24 octobre 1995, *J.O.C.E.*, 23 novembre 1995.

Vous pouvez retrouver la législation belge sur www.moniteur.be et la législation européenne sur europa.eu/index_fr.htm.

Plus d'info?

www.claeysengels.be
info@claeysengels.be

Que vise la loi vie privée?

Par "traitement", on entend la collecte, l'enregistrement, la consultation, l'utilisation, la diffusion, la mise à disposition, le rapprochement, l'effacement, etc. d'informations en rapport avec des personnes identifiées.

D'une part, la loi vise le **traitement de données à caractère personnel totalement ou partiellement automatisé**. Dès lors que l'une des activités précitées se déroule à l'aide d'un ordinateur, la loi est d'application. Il ne doit donc pas nécessairement être question d'une base de données : il suffit que l'information soit collectée via un ordinateur. Cette large définition a pour conséquence qu'un grand nombre d'activités des IRP tombe sous le champ d'application de la loi.

D'autre part, la loi régit **tout traitement non automatisé de données à caractère personnel contenues ou appelées à figurer dans un fichier**. On entend ici toute collecte systématique de l'information, qui peut être consultée selon des critères déterminés.

Il en résulte que les bases de données électroniques ne sont pas les seules visées par la loi. Le fichier manuel avec classement alphabétique que l'on retrouve au service du personnel de l'employeur-organisateur peut également tomber sous le champ d'application de la loi vie privée.

Quelles sont les données à caractère personnel?

La loi vie privée définit les données à caractère personnel comme toute information concernant une personne physique identifiée ou identifiable. Est réputée identifiable une personne qui peut être identifiée, directement ou indirectement, notamment par référence à un numéro d'identification ou des caractéristiques personnelles spécifiques.

Quand le traitement de données à caractère personnel est-il permis?

Le traitement de données à caractère personnel est uniquement autorisé dans des situations déterminées.

1. Lorsque l'affilié a **indubitablement** donné son **consentement**. L'intéressé doit bien entendu donner son consentement librement et il doit être suffisamment informé de ses droits et des conséquences qu'entraîne son consentement. La Commission de la protection de la vie privée (ci-après "Commission vie privée") a expressément confirmé qu'un travailleur peut donner son consentement dans le cadre de son contrat de travail.
2. Lorsque le traitement est nécessaire pour l'exécution d'un contrat auquel la personne

concernée est partie. Pour les affiliés d'une IRP, il peut être argumenté que la conservation d'une liste de travailleurs avec mention de données déterminées, dont leurs données de rémunération, est nécessaire pour l'exécution de l'engagement de pension ou même du contrat de travail.

3. Lorsque le traitement est nécessaire au respect d'une obligation légale.
4. Lorsque le traitement est nécessaire à la réalisation d'un intérêt légitime, à condition que l'intérêt ou les droits et libertés fondamentaux de la personne concernée ne prévalent pas.

Nous préconisons d'établir un document de façon suffisamment large, dans lequel le travailleur donne son consentement exprès pour le traitement de ses données à caractère personnel. Ceci est d'autant plus conseillé que pour certaines données sensibles (notamment les données relatives à la vie sexuelle ou les données en rapport avec la santé de l'intéressé), un consentement écrit de l'intéressé est en principe requis.

Toutes les données peuvent-elles être traitées, de n'importe quelle manière?

Non. Le traitement de données à caractère personnel doit se dérouler en vue de finalités déterminées, explicites et légitimes (principe de finalité).

En outre, l'information traitée doit être adéquate, pertinente et non excessive (principe de proportionnalité). Il ne s'agit par exemple pas de collecter des données à caractère familial dans le cadre d'un engagement de pension sans couverture décès. Le traitement des données

doit d'autre part se dérouler loyalement, licitement et de façon exacte. Les informations inexacts ou incomplètes doivent être effacées ou corrigées.

L'IRP doit-elle être considérée comme un "responsable du traitement" ou comme un "sous-traitant"?

La loi vie privée établit une distinction entre le responsable du traitement et le sous-traitant. Le **responsable du traitement** est celui qui, seul ou conjointement avec d'autres, détermine les finalités et les moyens du traitement des données à caractère personnel. Le **sous-traitant** est celui qui effectue le traitement effectif pour le compte du responsable. La distinction est importante, car l'obligation d'informer les travailleurs concernés et de déclarer le traitement des données auprès de la Commission vie privée repose uniquement sur le responsable du traitement.

L'employeur sera selon nous responsable du traitement en ce qui concerne l'exécution de l'engagement de pension. Il a instauré le plan de pension et détermine quelles données à caractère personnel doivent être demandées dans ce cadre. L'IRP a toutefois également ses

propres responsabilités. C'est l'IRP qui a l'obligation d'établir la fiche de pension. Cette fiche est le résultat du traitement d'un grand nombre de données à caractère personnel. En cas de sortie ou de liquidation des prestations de pension, la responsabilité en matière de traitement de données repose également sur les IRP. Tant l'employeur que l'IRP porteront donc chacun, en ce qui concerne leur propre responsabilité, les mêmes obligations légales. Le risque est réel que lorsque la responsabilité est partagée entre l'employeur et l'IRP, chacun pointe l'autre du doigt et tente de faire porter à l'autre la responsabilité d'éventuelles violations de la législation relative à la protection de la vie privée.

Quid en ce qui concerne le contrôle de la confidentialité et de la sécurité des données?

Le responsable du traitement a une obligation légale de contrôle sur le sous-traitant: il veille à ce que la confidentialité et la sécurité des données ne soit pas compromise.

La convention de gestion est dans ce cadre un document important : elle peut déterminer de quelle façon l'obligation de contrôle imposée par la loi vie privée prend forme dans la relation organisateur-IRP.

Dans la plupart des cas, l'IRP fait elle-même appel à des sous-traitants en vue du traitement des données à caractère personnel. Dans ce cadre, la convention de gestion devra clairement

stipuler qui est le responsable du traitement. L'obligation légale de contrôle relative à la confidentialité et la sécurité du traitement sera en effet couramment déplacée de l'employeur à l'IRP. Toutes les parties doivent en être conscientes.

Jusqu'où s'étend l'obligation de contrôle en matière de confidentialité et de sécurité des données?

Si le responsable du traitement choisit un sous-traitant, celui-ci est tenu d'offrir les garanties suffisantes au regard des mesures de sécurité technique et d'organisation relatives aux traitements. Le responsable veille au respect de ces mesures, notamment en les déterminant contractuellement. Il devra également être mentionné dans la convention de gestion ou la convention de prestation de services que le sous-traitant agit pour le compte du responsable et que le traitement pourra seulement avoir lieu dans le cadre de ce mandat.

Le responsable du traitement s'assure que les données inexactes, non pertinentes ou dépassant le cadre de la mission soient mises à

jour ou effacées. Le responsable s'assure également que l'accès aux données personnelles reste limité aux personnes dont la tâche requiert la connaissance de ces données, et que ces personnes ne disposent pas de plus de données que celles nécessaires pour l'exécution de leurs tâches. Le responsable est enfin tenu de faire connaître la loi vie privée, et toutes les prescriptions pertinentes, à toutes les personnes travaillant sous ses instructions.

Qui doit informer les affiliés par rapport au traitement de leurs données à caractère personnel?

L'obligation d'informer les affiliés au régime de pension à propos du traitement de données à caractère personnel repose clairement sur le responsable du traitement, conformément à la loi vie privée. Comme précisé ci-avant, le traitement de données dans le cadre de l'administration des pensions est généralement une responsabilité partagée de l'employeur et de l'IRP. Doivent-ils dès lors tous les deux fournir l'information nécessaire aux affiliés ?

La loi vie privée permet qu'un représentant du responsable du traitement prenne en charge la communication des informations. Ce représentant peut être l'employeur, mandaté par l'IRP en sa qualité de responsable du traitement. Ceci permet d'éviter des complications inutiles

en cas de responsabilité partagée. La convention de gestion peut prévoir un mandat au profit de l'employeur pour prendre en charge la communication des informations aux affiliés actifs dans le cadre de la législation relative à la vie privée.

Pour les affiliés bénéficiant de droits différés (appelés "dormants"), les bénéficiaires ou pensionnés, l'IRP devra souvent elle-même se charger de la communication de l'information. Le cas échéant, ceci peut avoir lieu par le biais de la fiche de pension ou du formulaire de liquidation.

Peut-il être satisfait à l'obligation d'information par le biais d'une clause dans le (ou une annexe au) contrat de travail? Quelles informations doivent être communiquées?

La loi vie privée prescrit que les personnes concernées soient informées des finalités du traitement des données. En pratique, l'employeur établira souvent une annexe au contrat de travail relative au traitement des données à caractère personnel du travailleur, dans le cadre de l'exécution du contrat de travail. La gestion du régime de pension sera de préférence incluse dans cette annexe. L'engagement de pension fait en effet partie du contrat de travail, en tant qu'avantage complémentaire.

L'IRP ou l'employeur devra dans ce cadre informer l'affilié de l'identité du responsable du traitement de même que des destinataires des données à caractère personnel (sous-traitants, actuels). Il convient toutefois de rester pragmatique: il n'est pas requis que les affiliés

soient tenus au courant à tout moment de l'identité des prestataires de services travaillant pour l'IRP. Il suffit qu'il soit indiqué en termes généraux que les données à caractère personnel pourront être transmises à des prestataires de services avec lesquels l'organisateur et/ou l'IRP collaborent. L'employeur mandaté doit cependant toujours être en mesure de fournir aux affiliés des indications concrètes concernant les destinataires des données à caractère personnel. L'établissement et la conservation d'une liste actualisée de toutes les parties impliquées n'est dès lors pas un luxe superflu, si l'affilié souhaite obtenir cette information.

Quid des données personnelles des partenaires et enfants dans le cadre d'engagements de pension avec couverture décès?

Dans le cadre d'engagements de pension prévoyant une couverture décès, l'IRP reçoit des affiliés des données relatives aux bénéficiaires en cas de décès (le plus souvent, le partenaire ou les enfants). Le responsable du traitement doit prêter attention à la question de l'information relative au traitement de ces données à caractère personnel – il s'agit souvent de noms et de dates de naissance. S'il

est question d'un enregistrement direct des bénéficiaires, le responsable du traitement doit alors les en informer. Si les données des bénéficiaires ne font l'objet que d'un enregistrement indirect, la communication d'informations aux affiliés est alors suffisante.

Quels sont les droits des personnes concernées?

La personne concernée qui fait l'objet d'un enregistrement direct dispose d'un droit à l'information, à la rectification sans frais et – pour des raisons sérieuses et légitimes – d'un droit de s'opposer au traitement de ses données. La personne concernée peut également, dans ce but, s'adresser à la Commission

vie privée ou réclamer une indemnité en cas d'atteinte à sa vie privée.

L'IRP ou l'employeur a-t-il une obligation de déclaration à l'égard des autorités?

La loi vie privée impose au responsable du traitement d'effectuer une déclaration préalable auprès de la Commission vie privée si des données à caractère personnel font l'objet, en tout ou en partie, d'un traitement automatisé. L'arrêté royal du 13 février 2001 portant exécution de la loi vie privée prévoit néanmoins une exemption de l'obligation de déclaration lorsque les données sont utilisées pour l'administration des salaires du personnel au service du responsable du traitement. Si l'employeur est le responsable du traitement, il bénéficie de cette exemption même s'il met ultérieurement les données traitées à disposition de l'IRP pour l'accomplissement des finalités du traitement. L'IRP peut profiter de cette exemption de manière

indirecte, à condition qu'elle n'exécute les engagements de pension que d'un seul employeur et reçoive à cette fin toutes les données requises de ce seul employeur. Si l'IRP gère les engagements de pension de différents employeurs, l'IRP sera elle-même tenue d'effectuer une déclaration de traitement de données.

Comment s'effectue la déclaration de traitement de données?

La déclaration préalable à la Commission vie privée, relative au traitement partiellement ou totalement automatisé de données à caractère personnel, s'effectue soit de manière électronique via le site internet de la (www.privacycommission.be), soit par écrit au moyen du formulaire mis à disposition sur ce même site internet.

La déclaration contient notamment, outre les

données d'identification du responsable du traitement, une description des finalités du traitement, les catégories de données traitées, les catégories de destinataires, les garanties dont doit être entourée la communication de données aux tiers.

Quid en cas de transfert et de traitement de données à l'étranger?

Il n'y a aucune obligation légale supplémentaire applicable au responsable du traitement dans l'hypothèse où les données sont transférées ou traitées dans un autre Etat membre de l'UE. Le transfert ou le traitement en dehors de l'UE est en principe uniquement possible vers des pays disposant d'un niveau de protection adéquat ou dans un certain nombre de circonstances

énumérées par la loi. La Commission européenne tient à jour une liste des pays disposant d'un niveau de protection adéquat pour le traitement des données.



Ius Laboris BELGIUM

CLAEYS & ENGELS

Bruxelles

280, boulevard du
Souverain
1160 Bruxelles
Tel.: 02 761 46 00
Fax: 02 761 47 00

Liège

boulevard Frère Orban 25
4000 Liège
Tel.: 04 229 80 11
Fax: 04 229 80 22

Anvers

Commodity House
Generaal Lemansstraat 74
2600 Anvers
Tel.: 03 285 97 80
Fax: 03 285 97 90

Gand

Ferdinand Lousbergkaai
103 bus 4-5
9000 Gand
Tel.: 09 261 50 00
Fax: 09 261 55
00

Courtrai

Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Courtrai
Tel.: 056 26 08 60
Fax: 056 26 08
70

Hasselt

Luikersteenweg 227
3500 Hasselt
Tel.: 011 24 79 10
Fax: 011 24 79
11