



RGPD : 4 questions avant le 25 mai 2018

Le 25 mai 2018, le Règlement européen relatif à la protection des données à caractère personnel (RGPD) sera d'application. Bien consciente des enjeux et des défis que cela représente sur le terrain, la Fédération des CPAS a organisé, le 27 mars dernier, une journée d'information sur cette thématique. Vu la proximité entre la date de notre publication et celle de l'entrée en vigueur du RGPD, nous nous concentrerons sur 4 questions essentielles liées à son application¹. La rédaction de ces questions et des éléments de leurs réponses est basée sur les interventions de Loïck Gérard², de Stefan Verschuere³ et de Judith Duchêne⁴ lors de notre journée d'information.



JUDITH DUCHÊNE
Conseillère

Le 25 mai 2018, que va devenir le cadre légal actuel relatif à la protection des données ?

Le RGPD remplace, et donc, supprime la directive UE96/46 qui a été intégrée en droit belge dans la loi vie privée⁵. La Directive UE96/46 tombe et, par conséquent, la loi vie privée devrait tomber aussi.

En tant que règlement, le RGPD n'a pas besoin de loi de transposition en droit national pour pouvoir l'appliquer. Il s'applique par lui-même.

Les lois sectorielles - dont la loi sur la Banque Carrefour de la Sécurité sociale⁶ - restent, elles, en vigueur. Des adaptations seront toutefois faites pour être conformes à la nouvelle réglementation européenne.

En Belgique, le législateur fédéral a pris l'initiative d'adopter une loi-cadre afin d'accompagner le RGPD et de régler les points du Règlement qui sont laissés à l'appréciation des législateurs nationaux.

Cette loi-cadre est encore au stade d'avant-projet et est actuellement en cours d'analyse au Conseil d'État.

Il n'est donc pas certain que cette loi-cadre soit publiée d'ici le 25 mai.

Notons enfin qu'une réforme a déjà eu lieu suite au Règlement : la réforme de la Commission de la protection de la vie privée (CPVP). Celle-ci se transforme en Autorité de Protection des Données⁷.

Comment envisager l'application de ce Règlement ?

Le Règlement est fait de notions à contenu variable qui doivent être appliquées *in concreto*. Il dépend d'un contexte ; tout traitement de données à caractère personnel dépend d'un contexte.

Le premier sens qui va être donné au RGPD sera donc le fait des responsables de traitement eux-mêmes⁸. Ce sont eux qui, dans le concret de leur travail, vont pouvoir donner un sens clair aux notions juridiques en se posant ces questions : pourquoi est-ce que je traite ces données ? Quelle est la raison pour laquelle j'ai besoin de ces informations ? Quelle est la manière dont je les traite ? Qui peut/doit y avoir accès ?

Le règlement doit être vu comme une opportunité de s'interroger sur son métier et sur ce qui est mis en œuvre/doit être mis en œuvre au sein de l'institution CPAS

Le règlement doit être vu comme une opportunité de s'interroger sur son métier et sur ce qui est mis en œuvre/doit être mis en œuvre au sein de l'institution CPAS pour traiter les données tant des demandeurs d'aide que du personnel du CPAS.

¹ D'autres articles complémentaires seront publiés dans les prochains numéros du CPAS+.

² Assistant à la Faculté de droit de l'UNamur et Chercheur, Chaire Egov/CRIDS.

³ Vice-Président de la Commission de la protection de la vie privée.

⁴ Conseillère à la Fédération des CPAS.

⁵ L. 8.12.1992 rel. à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, M.B.18.3.1993.

⁶ L. 15.1.1990 rel. à l'institution et à l'organisation d'une Banque Carrefour de la Sécurité sociale, M.B. 22.2.1990.

⁷ L. 3.12.2017 portant création de l'Autorité de Protection des Données, M.B. 10.1.2018.

⁸ Pour les CPAS, le responsable du traitement est le CPAS lui-même, en tant que personne morale de droit public.

Comment envisager l'exercice de la fonction de délégué à la protection des données (DPD)?

Les missions du DPD sont indiquées à l'article 37 du RGPD. Il a notamment une mission de conseil, d'analyse, de lien avec le public et avec l'Autorité de Protection des Données.

Son rôle n'est pas tout à fait le même que celui de conseiller en sécurité de l'information: le DPD est davantage chargé de l'axe « *protection des données à caractère personnel* », qui s'ancre dans le champ juridique, tandis que le conseiller en sécurité est davantage chargé de l'axe « *sécurité de l'information* », qui s'ancre dans le champ technique.

Si l'on veut désigner une seule et même personne à la fonction de DPD et à celle de conseiller en sécurité de l'information, il faudra veiller à ce qu'il n'y ait pas de conflit d'intérêt et bien définir les rôles qui vont être tenus au titre des deux fonctions⁹.

Pour les petites organisations, il est bien clair qu'il y a un intérêt à mutualiser cette fonction. Les CPAS qui gèrent en commun certaines activités ont intérêt à travailler ensemble.

La désignation d'un DPD nécessite de réfléchir à ses missions et à l'exercice de sa fonction: que va-t-il concrètement devoir faire? Combien de temps est-ce que cela va prendre? Qu'est-ce que cela représente comme volume de travail dans mon institution?

Le DPD va devoir faire beaucoup de choses: se prononcer sur la question de l'analyse d'impact, donner des conseils quand on met en place de nouveaux systèmes... Il va avoir un rôle essentiel et, surtout, **un rôle impossible à exercer de façon isolée**.

Un conseil: désigner une personne, comme le prévoit le règlement mais, outre la mutualisation de la fonction entre institutions, créer un système de **collaboration interne** à votre institution.

À la STIB par exemple, un comité réunissant les fonctions métiers (dirigeants de la société, commerciaux, informaticiens, service juridique, service financier...) a été créé.

Ces personnes se réunissent et font, ensemble, les analyses d'impacts, la cartographie de tous les traitements nécessaires à l'élaboration du registre de traitement (le travail d'investigation des réalités de travail). C'est ce groupe commun qui crée des solutions et qui exerce la plupart des missions du DPD, avec une indépendance réelle car tous sont concernés par les réalités qui sont discutées.

En CPAS, la méthode de travail à conseiller est d'associer, dans un groupe/un comité, des travailleurs sociaux, des agents des services financiers, juridiques, informatiques, de la direction...

La fonction de DPD est alors envisagée davantage comme celle d'animateur de cette parole collective.

Les solutions imaginées par ce groupe seront beaucoup plus solides parce qu'elles auront été élaborées sur base des réalités de travail de chaque métier concerné.



Quels points d'attention pour la désignation d'un DPD en CPAS?

Il n'est pas encore aisé, à l'heure actuelle, de savoir si les fonctions de conseiller en sécurité et de DPD vont coexister ou si le DPD remplacera le conseiller en sécurité¹⁰. De même, la procédure qui sera mise en place pour la désignation d'un DPD n'étant pas encore connue, nous ne pouvons rien dire des modalités pratiques qui seront éventuellement définies par celle-ci (temps de travail à consacrer à la fonction, incompatibilités...).

Le responsable du traitement doit s'assurer, lors de la désignation d'un DPD, que ce dernier dispose¹¹:

- des qualités professionnelles requises (en ce compris de connaissances spécialisées du droit et des pratiques en matière de protection des données);
- de sa capacité à exercer les missions qui lui sont attribuées par le Règlement;
- les lignes directrices adoptées par le groupe de travail « article 29 » peuvent également être utilement consultées pour la désignation d'un DPD¹².

« Le DPD va avoir un rôle essentiel et, surtout, un rôle impossible à exercer de façon isolée »

Pour la désignation du DPD, nous ne pouvons qu'insister sur le fait d'examiner la situation de votre institution de manière très concrète: en posant les questions relatives au périmètre de la fonction dans votre propre CPAS (où en sommes-nous? Quelle est l'ampleur du travail? Que veut-on prioritairement mettre en place? Quels moyens se donne-t-on pour y parvenir? Etc.) mais aussi, relatives à la pluridisciplinarité nécessaire à l'accomplissement des tâches à effectuer.

Dans le cadre d'une mutualisation de la fonction, nous ne pouvons également que vous inviter à prendre appui sur les partenariats que vous menez déjà et qui sont fonctionnels au bénéfice de chacun.

Les pistes de mutualisation devront être examinées en fonction de leur praticabilité et de leur adaptation à chaque contexte de travail. Sur base d'exemples du terrain, le tableau, ci-dessous, en reprend quelques-unes qui pourraient être envisagées¹³:

⁹ La CPVP a publié une recommandation (4/2017) pour guider les responsables de traitement dans leur analyse et leur choix d'un DPD. Les lignes de forces principales de cette recommandation peuvent être synthétisées de la manière suivante:

- la possibilité du cumul de la fonction de DPD avec une autre ou la transition d'une fonction à l'autre, doivent être examinées à l'aune de la fonction de DPD telle que décrite par le RGPD (ses missions, son profil, son statut).
- la CPVP recommande aux responsables de traitement et sous-traitants de documenter leur analyse et le choix final opéré;
- en ce qui concerne plus particulièrement les conseillers en sécurité, la CPVP indique « qu'il n'y a aucun automatisme ni transition systématique autorisée de cette fonction vers celle du délégué à la protection des données ». La CPVP recommande de faire un examen *in concreto* de cette possibilité.

https://www.privacycommission.be/sites/privacycommission/files/documents/recommandation_04_2017.pdf

¹⁰ Nous ne savons en effet pas si l'A.R. 12.8.1993 rel. à l'organisation de la sécurité de l'information dans les institutions de sécurité sociale sera modifié.

¹¹ RGPD, art. 37.5.

¹² https://www.cnil.fr/sites/default/files/atoms/files/wp243rev01_fr.pdf

¹³ Pour plus d'info, sur ces modalités, nos conseillers peuvent être contactés selon leur spécialisation: Marie-Laure Van Rillaer (marchés publics), Isabelle Dugailliez (relations de travail).

Engager à plusieurs employeurs

Plusieurs employeurs engagent, chacun à temps partiel, un même travailleur pour exercer la fonction de DPD auprès de plusieurs entités. Un contrat de travail est conclu avec chaque employeur.

➔ Idéal : s'entendre entre plusieurs employeurs pour faire une procédure de recrutement unique, qui implique chaque pouvoir local, afin d'éviter qu'un même candidat doive passer plusieurs épreuves de recrutement. Les différents employeurs doivent également s'entendre afin de permettre, en pratique, l'exécution des différents contrats de travail (horaires, déplacements, gestion des urgences...).

Mettre à disposition du personnel (entre CPAS, entre CPAS/commune)

Ne peut avoir lieu que moyennant le respect de certaines conditions et implique, notamment pour respecter les conditions légales, le transfert à l'utilisateur d'une partie de l'autorité patronale¹⁴.

En cas de mise à disposition, il est toujours prudent de la limiter dans le temps et d'établir une convention de mise à disposition entre l'autorité locale et l'entité tierce afin de décrire le cadre et les conditions de mises à disposition.

Passer un marché conjoint

Deux ou plusieurs pouvoirs adjudicateurs conviennent de passer conjointement un même marché public pour la désignation d'un DPD (prestataire extérieur).

Il est important de conclure une convention préalable entre les parties pour déterminer les conditions du marché, les conditions de paiement, la personne qui interviendra en qualité de pouvoir adjudicateur...

Passer par les services d'une centrale d'achat

Un pouvoir adjudicateur s'érige en centrale d'achat pour le compte d'un ou plusieurs autres pouvoirs adjudicateurs et lance un marché public pour la désignation d'un DPD (prestataire extérieur).

Organiser une coopération horizontale non institutionnalisée

La coopération horizontale non institutionnalisée ne relève pas du champ d'application de la réglementation sur les marchés publics¹⁵. Dans le cadre de la désignation d'un DPD, elle permettrait d'organiser - via convention - une mutualisation de ressources et profils diversifiés entre entités.

Créer/passé par une association « chapitre XII »

Un CPAS peut, dans le but d'assurer au moins l'une des tâches confiées par la loi organique, s'associer avec un/plusieurs CPAS, avec d'autres pouvoirs publics et/ou personnes morales autres que celles qui ont un but lucratif pour former une association « chapitre XII ».

Du personnel peut être engagé par l'association sous régime contractuel et/ou statutaire.

¹⁴ L'existence d'un rapport d'autorité entre l'utilisateur et le travailleur est une question de fait qui relève de l'appréciation du juge en cas de litige.

¹⁵ V. L. 17.6.2016, art. 31, rel. aux marchés publics, M.B. 14.7.2016.