



Autorité de protection des données
Gegevensbeschermingsautoriteit

Avis n° 138/2021 du 24 août 2021

Objet: Projet d'arrêté royal portant diverses mesures en matière de sélection, de mobilité, de certification linguistique et de carrière pécuniaire dans la fonction publique administrative fédérale (CO-A-2021-128)

Le Centre de Connaissances de l'Autorité de protection des données (ci-après « l'Autorité »),
Présent.e.s : Mesdames Marie-Hélène Descamps et Alexandra Jaspar et Messieurs Yves-Alexandre de Montjoye, Bart Preneel et Frank Robben,

Vu la loi du 3 décembre 2017 *portant création de l'Autorité de protection des données*, en particulier les articles 23 et 26 (ci-après « LCA »);

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* (ci-après « RGPD »);

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 la demande d'avis de Madame Petra De Sutter, Vice-Première Ministre et Ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste, reçue le 8 juin 2021;

Vu les informations complémentaires transmises les 4 et 6 juillet 2021 ;

Vu le rapport d'Alexandra Jaspar;

Émet, le 24 août 2021, l'avis suivant :

I. OBJET ET CONTEXTE DE LA DEMANDE D'AVIS

1. En date du 8 juin 2021, la Vice-Première Ministre et Ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste (ci-après « la demanderesse ») a sollicité l'avis de l'Autorité sur un projet d'arrêté royal *portant diverses mesures en matière de sélection, de mobilité, de certification linguistique et de carrière pécuniaire dans la fonction publique administrative fédérale* (ci-après le « projet d'arrêté »).
2. Ainsi que cela ressort du rapport au Roi, ce projet d'arrêté a pour objectif « *d'apporter des corrections urgentes à diverses réglementations afin de permettre l'accélération ou l'amélioration des procédures de sélection* ». Il vise donc à modifier plusieurs arrêtés royaux relatifs à la sélection, à la mobilité, à la certification linguistique ou encore à la carrière pécuniaire des agents de l'Etat, dont l'arrêté royal du 2 octobre 1937 *portant le statut des agents de l'Etat* (ci-après « l'arrêté royal du 2 octobre 1937 »).
3. Le formulaire joint à la demande d'avis indique que celle-ci porte sur l'article 1^{er} du projet d'arrêté qui entend modifier l'article 16 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937. Cet article est composé de deux paragraphes.
4. Suite à une demande d'informations complémentaires, le fonctionnaire délégué a confirmé que le second paragraphe de l'article 1^{er} du projet d'arrêté ne met pas en place de traitement de données à caractère personnel, de sorte que la demande d'avis porte uniquement sur l'article 1^{er}, 1^o dudit projet. Cet article est libellé comme suit :

« Dans l'article 16 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 3 août 2016, les modifications suivantes sont apportées :

1^o. Le paragraphe 1^{er} est complété par le 7^o rédigé comme suit :

' 7^o ne pas avoir été licencié pour motif grave ou démis d'office de ses fonctions ou révoqué à la suite d'une procédure disciplinaire visée aux articles 77 à 81bis dans le service fédéral recruteur et ce, à dater de 3 ans après la décision de licenciement ou après le prononcé définitif de la peine disciplinaire dans un service de la fonction publique administrative fédérale, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique. »

5. Il peut être dégagé de l'article 16, §1, 7^o en projet de l'arrêté royal du 2 octobre 1937, la mise en place d'un nouveau traitement de données à caractère personnel consistant en la collecte

de données à caractère personnel de candidats à la nomination en tant qu'agent de l'Etat relatives à un éventuel licenciement pour motif grave, une éventuelle démission d'office ou une éventuelle révocation dans le service fédéral qui recrute et ce, à dater de 3 ans après une décision de licenciement ou après le prononcé définitif d'une peine disciplinaire dans un service de la fonction publique administrative fédérale.

6. A cet égard, l'Autorité relève que le libellé de cette disposition manque de clarté. En effet, il n'apparaît pas de façon évidente si le traitement de données en cause consistera à vérifier si les candidats concernés n'ont pas été licenciés pour motif grave, démis d'office de leurs fonctions ou révoqués à la suite d'une procédure disciplinaire uniquement au sein du service public fédéral qui recrute ou si ladite vérification s'étendra à d'autre(s) service(s) de la fonction publique administrative fédérale dans le(s)quel(s) l'agent a antérieurement travaillé. L'Autorité comprend l'expression « *et, ce* » figurant à ladite disposition comme impliquant que cette vérification concerne uniquement le licenciement pour motif grave, démission d'office ou révocation à la suite d'une procédure disciplinaire ayant eu lieu dans le service public fédéral qui recrute, à l'exclusion de tout autre service de la fonction publique administrative fédérale dans lequel l'agent a antérieurement travaillé.
7. Cette lecture semble, au demeurant, corroborée par le rapport au Roi¹ ainsi que par les réponses du fonctionnaire délégué aux demandes d'informations complémentaires desquels il ressort que le traitement de données consiste à vérifier si les candidats concernés n'ont pas fait l'objet d'un licenciement pour motif grave, d'une démission d'office ou d'une révocation au sein du service fédéral recruteur au cours des 3 années précédant l'entrée en fonction au sein de ce même service fédéral. Le présent avis est rendu en se basant sur ce postulat.
8. De même, l'expression « *service fédéral recruteur* » utilisée à l'article 16, §1, 7° en projet de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 peut être considérée comme ambiguë : elle pourrait en effet être lue comme désignant le Selor, qui organise les sélections et le recrutement pour l'administration publique fédérale. A cet égard, il ressort du texte du projet d'arrêté ainsi que des réponses aux demandes d'informations complémentaires du fonctionnaire délégué que l'objectif du projet d'arrêté est d'imposer au service du personnel du service public fédéral qui recrute, à l'exclusion du Selor, de vérifier que l'agent n'a pas fait l'objet d'un licenciement pour motif grave, démission d'office ou révocation à la suite d'une procédure disciplinaire. L'Autorité se base également sur ce postulat pour rendre le présent avis.

¹ Selon le rapport au Roi, l'article 1^{er} du projet d'arrêté « *modifie l'article 16 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat sur deux aspects :*

1. *Prévoir que le service recruteur devra vérifier que le candidat n'a pas été licencié pour faute grave ni démis de ses fonctions ou révoqué [...] au cours des 3 années précédant son entrée en service et ce, pour éviter de recruter un agent dont l'intégrité n'est pas garantie.*
2. *[...] »*

9. Par conséquent, si les postulats de base formulés aux points 7 et 8 ci-dessus sont erronés, il y aura lieu d'envoyer à l'Autorité un projet contenant un libellé plus clair, qui laisse apparaître clairement que les données relatives à un licenciement pour motif grave, une démission d'office ou une révocation suite à une procédure disciplinaire seront accessibles à d'autres services fédéraux (y compris le Selor), et ce, afin qu'elle puisse rendre un nouvel avis.

II. EXAMEN DE LA DEMANDE D'AVIS

a. Base légale et principe de légalité

10. Tout traitement de données à caractère personnel doit reposer sur une base juridique au sens de l'article 6 du RGPD.
11. Le traitement de données à caractère personnel mis en place par le projet d'arrêté repose sur l'article 6.1.c) du RGPD, à savoir le respect de l'obligation légale désormais imposée par ledit projet à toute autorité administrative fédérale qui souhaite nommer un agent de l'Etat, de vérifier si ce dernier n'a pas fait l'objet d'un licenciement pour motif grave, d'une démission d'office ou d'une révocation à la suite d'une procédure disciplinaire au sein de cette autorité fédérale au cours des 3 années précédant son entrée en fonction au sein de celle-ci².
12. En l'espèce, si les postulats de base de l'Autorité sont corrects de sorte que les données relatives à un licenciement pour motif grave, une démission d'office ou une révocation à la suite d'une procédure disciplinaire sont destinées à être exclusivement utilisées par le service du personnel du service public fédéral qui recrute, dans ce cas, l'Autorité estime que, bien que les données en cause peuvent être considérées comme ayant un caractère sensible, l'ingérence dans les droits et libertés des personnes concernées est suffisamment limitée pour ne pas devoir être qualifiée d'importante. En revanche, si ces postulats sont incorrects de sorte que les données concernées sont destinées à être échangées entre, par exemple, le SPF Economie et l'Agence fédérale pour la Sécurité de la chaîne alimentaire et/ou la Banque-Carrefour de la sécurité sociale et/ou le Selor, dans ce cas, l'Autorité estime que le traitement mis en place par le projet d'arrêté engendre une ingérence importante dans les droits et libertés des personnes concernées.

² Voir à cet égard les points 6 et 7 du présent avis.

13. Conformément à l'article 6.3 du RGPD, lu à la lumière du considérant 41 du RGPD, le traitement de données à caractère personnel jugé nécessaire au respect d'une obligation légale doit être régi par une réglementation qui soit claire et précise et dont l'application doit être prévisible pour les personnes concernées. En outre, selon l'article 22 de la *Constitution*, il est nécessaire que les « éléments essentiels » du traitement de données soient définis au moyen d'une norme légale formelle (loi, décret ou ordonnance).
14. Or, en l'espèce, le projet d'arrêté met en place un traitement de données dans un domaine très particulier qui est le statut des agents de l'Etat. A cet égard, il y a lieu de constater qu'en vertu des articles 37 et 107, alinéa 2 de la Constitution, sur lesquels se fonde notamment le projet d'arrêté, le Roi détient un pouvoir réglementaire autonome (et non un pouvoir d'exécution) pour fixer le statut des agents de l'Etat.
15. Dans ces circonstances, eu égard aux postulats de base de l'Autorité selon lesquels en l'espèce l'ingérence engendrée par le traitement de données en cause ne peut pas être qualifiée d'importante, il peut être considéré, dans ce cas très spécifique, que le Roi est compétent pour organiser les traitements de données nécessaires à l'exercice de sa compétence relative à la fixation du statut des agents de l'Etat et fixer ainsi les éléments essentiels du traitement de données nécessaires à la mise en place d'une nouvelle condition de nomination en tant qu'agent de l'Etat. Le projet d'arrêté doit donc reprendre les éléments essentiels suivants : les finalité(s) précise(s)³ du traitement, l'identité du (des) responsable(s) du traitement (si c'est déjà possible), les (catégories de) données à caractère personnel qui feront l'objet d'un traitement qui sont pertinentes et non excessives ; les catégories de personnes concernées dont les données seront traitées ; les catégories de destinataires des données à caractère personnel, et le délai de conservation maximal des données à caractère personnel enregistrées.
16. En revanche, si contrairement aux postulats de base de l'Autorité, le traitement de données encadré par le projet d'arrêté engendre une ingérence importante dans les droits et libertés des personnes concernées, dans ce cas, une intervention du législateur pour fixer les éléments essentiels s'avérerait nécessaire.
17. L'Autorité analysera ci-après le traitement de données mis en place par le projet d'arrêté sur la base des observations formulées ci-avant.

³ Voir également l'article 6.3. du RGPD.

b. Finalités

18. Conformément à l'article 5.1.b) du RGPD, un traitement de données à caractère personnel ne peut être réalisé que pour des finalités déterminées, explicites et légitimes.
19. En ajoutant un point 7° au paragraphe 1 de l'article 16 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937⁴, le projet d'arrêté érige en nouvelle condition générale d'admissibilité à la nomination en tant qu'agent de l'Etat le fait de ne pas avoir été licencié pour motif grave, démis d'office de ses fonctions ou révoqué à la suite d'une procédure disciplinaire dans un délai de 3 ans après la décision de licenciement ou après le prononcé définitif de la peine disciplinaire dans le service de la fonction publique administrative fédérale qui recrute⁵.
20. Par ailleurs, il ressort du rapport au Roi⁶ que la vérification effectuée par le service public fédéral recruteur quant à un éventuel licenciement pour motif grave, une éventuelle démission d'office ou une éventuelle révocation du candidat a pour objectif d' « éviter de recruter un agent dont l'intégrité n'est pas garantie ».
21. A cet égard, l'Autorité relève que la finalité poursuivie de garantir « l'intégrité » des agents recrutés pose question, les motifs retenus (faute grave, démission d'office, révocation) ne permettent pas nécessairement de conclure à un manque d' « intégrité » des candidats visés. Il convient en particulier et par exemple à cet égard, d'identifier les motifs de démission d'office susceptibles d'être pris en compte. En effet, sont bien seules prises en comptes les démissions d'office prononcées au terme d'une procédure disciplinaire ? L'Autorité ne peut *a priori* exclure que des démissions d'office puissent être prononcées dans des hypothèses qui ne remettraient pas en cause « l'intégrité » (concept à encore clarifier) du candidat concerné. Tel serait par exemple le cas d'un agent démis d'office de ses fonctions au motif qu'il a échoué à une épreuve linguistique, dont la réussite était une condition nécessaire à l'exercice de ces fonctions, au motif qu'il s'est absenté un certain nombre de jours sans motiver son absence ou encore, au motif qu'il a été nommé dans une autre institution entre-temps et n'a pas lui-

⁴ Aux termes de l'article 16, §1^{er} de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 : « Nul ne peut être nommé agent de l'Etat s'il ne remplit les conditions générales d'admissibilité qui suivent :

1° être Belge lorsque les fonctions à exercer sont liées à l'exercice de la puissance publique et destinées à sauvegarder les intérêts généraux de l'Etat ou, dans les autres cas, être Belge ou citoyen d'un autre Etat faisant partie de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse;

2° être d'une conduite répondant aux exigences de la fonction ;

3° jouir des droits civils et politiques ;

4° avoir satisfait aux lois sur la milice ;

5° ne pas être personnellement dans une situation de conflit d'intérêt;

6° être porteur d'un diplôme ou certificat d'études en rapport avec le niveau de la classe ou du grade à conférer selon le tableau annexé au présent arrêté. »

⁵ Voir à cet égard les points 6 et 7 du présent avis.

⁶ Selon ledit rapport : « Prévoir que le service recruteur devra vérifier que le candidat n'a pas été licencié pour faute grave ni démis de ses fonctions ou révoqué dans un service public de la fonction publique administrative fédérale au cours des 3 années précédant son entrée en service et ce, pour éviter de recruter un agent dont l'intégrité n'est pas garantie ».

même démissionné. Ces motifs de démission d'office ne sont pourtant pas nécessairement et exclusivement liés à « l'intégrité » de l'agent concerné. Il en est de même des licenciements pour faute grave : toute faute grave implique-t-elle nécessairement un manque d' « intégrité » ? Or, dans ce contexte, le projet d'arrêté érige notamment automatiquement *tout* licenciement pour faute grave ou démission d'office en tant que condition excluant la nomination, sans que les motifs concrets retenus à l'appui de ces mesures ne puissent être pris en considération.

22. Dans ces conditions, d'une part, l'Autorité estime que le concept d' « intégrité » doit être défini ainsi que les critères à l'aune desquels il sera apprécié. D'autre part, l'Autorité comprend que, si conditionner l'absence d'un licenciement pour motif grave, d'une démission d'office ou d'une révocation, à la nomination d'une personne en tant qu'agent de l'Etat, est le moyen, selon la demanderesse, de garantir que cet agent est « intègre », dans ce cas, la finalité de garantir « l'intégrité » des agents recrutés peut être considérée comme étant déterminée, légitime et explicite. Cependant, elle n'est pas mentionnée dans le projet d'arrêté, contrairement à ce qui est indiqué au point 15 ci-dessus. Cette finalité doit dès lors être indiquée dans le projet d'arrêté, en y mentionnant également la définition de « l'intégrité » ainsi que les critères à l'aune desquels elle doit être appréciée.

c. Responsable du traitement

23. L'Autorité constate que l'identité du responsable du traitement n'est pas indiquée dans le projet d'arrêté.
24. Il ressort du libellé du texte du projet d'arrêté et du rapport au Roi que c'est le « *service fédéral recruteur* » qui vérifie si le candidat à un poste d'agent de l'Etat, lauréat d'une procédure de sélection, a fait l'objet d'un licenciement pour motif grave, d'une démission d'office ou d'une révocation dans ce service.
25. La détermination par la loi du ou des responsable(s) du traitement participe également à la prévisibilité de la loi et à l'effectivité des droits des personnes concernées consacrés par le RGPD. L'Autorité en profite pour rappeler que la désignation d(u)(es) responsable(s) du traitement doit être adéquate au regard des circonstances factuelles⁷. En d'autres termes, il

⁷ En effet, tant le Comité européen à la protection des données que l'Autorité insiste sur la nécessité d'approcher le concept de responsable du traitement dans une perspective factuelle. Voir : Comité européen à la protection des données, Guidelines 07/2020 on the concepts of controller and processor in the GDPR, version 1.0, adopted on 02 september 2020, p 10 et s (https://edpb.europa.eu/sites/edpb/files/consultation/edpb_guidelines_202007_controllerprocessor_en.pdf) et Autorité de protection des données, *Le point sur les notions de responsable de traitement/sous-traitant au regard du au regard du Règlement EU 2016/679 sur la protection des données à caractère personnel (RGPD) et quelques applications spécifiques aux professions libérales telles que les avocats*, p.1. (https://www.autoriteprotectiondonnees.be/sites/privacycommission/files/documents/Notions_RT_ST.pdf).

est nécessaire de vérifier pour chaque traitement de données à caractère personnel qui, dans les faits, poursuit la finalité du traitement et dispose de la maîtrise du traitement.

26. Le projet d'arrêté devra être adapté afin d'indiquer de manière précise que c'est le service fédéral recruteur qui est le responsable du traitement des données en cause.

d. Données traitées / Minimisation

27. L'Autorité rappelle que l'article 5.1.c) du RGPD prévoit que les données à caractère personnel doivent être adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités visées (principe de « minimisation des données »).

28. En l'espèce, les (catégories de) données pouvant être traitées afin de garantir le recrutement d'agents de l'Etat intègres ne figurent pas dans le projet d'arrêté.

29. Suite à une demande d'informations complémentaires, le fonctionnaire délégué a indiqué que seront traitées en vertu de l'article 16, §1, 7° en projet de l'arrêté royal du 2 octobre 1937, les données suivantes :

- le numéro de Registre national,
- la date d'entrée en fonction et la date de fin de fonction,
- la fonction,
- le statut (contractuel ou statutaire),
- les raisons du licenciement.

30. L'Autorité constate que les données à caractère personnel relatives au numéro de Registre national, aux dates d'entrée et de fin de fonction, à la fonction et au statut, semblent pertinentes, adéquates et limitées à ce qui est nécessaire afin de s'assurer de l'intégrité des agents susceptibles d'être recrutés.

31. Toutefois, les données précitées qui seront collectées en l'espèce doivent être expressément énumérées dans le projet d'arrêté afin de donner aux personnes concernées une vision claire et prévisible du traitement de leurs données et de permettre à l'Autorité d'effectuer son examen de proportionnalité. Par conséquent, le projet d'arrêté sera adapté afin de mentionner expressément que les données à caractère personnel citées au point 30 du présent avis seront collectées et traitées à des fins de vérification d'un éventuel licenciement, d'une éventuelle démission d'office ou révocation dans le service public fédéral recruteur.

32. En ce qui concerne les données relatives aux « *raisons du licenciement* », outre que cette expression devrait aussi viser la démission d'office et la révocation, l'Autorité se demande quelles sont les données visées par cette expression qui sont nécessaires au regard de la finalité poursuivie. En effet, alors que le projet vise à garantir « l'intégrité » des agents recrutés en conditionnant leur nomination à l'absence de licenciement pour motif grave, démission d'office ou révocation à la suite d'une procédure disciplinaire, il ne peut être considéré, ainsi qu'indiqué ci-dessus, que *tout* licenciement pour faute grave, *toute* démission d'office ou *toute* révocation à la suite d'une procédure disciplinaire résulte automatiquement et exclusivement d'un manque « d'intégrité » de l'agent concerné. Il serait dès lors disproportionné et excessif que les « *raisons du licenciement* » visent automatiquement et nécessairement tous les motifs/raisons factuelles (par exemple, vol d'argent, absences injustifiées, propositions indécentes faites à une assistante, incompétence, échec à une épreuve linguistique, etc.) ayant conduit audit licenciement, à ladite démission d'office ou à ladite révocation.
33. Dans ces conditions, à la lumière du principe de minimisation des données l'Autorité invite la demanderesse à énumérer de façon exhaustive dans le projet d'arrêté les motifs qui, selon elle, conduisent à un licenciement pour faute grave, un démission d'office, ou une révocation à la suite d'une procédure disciplinaire en raison exclusivement d'un manque « d'intégrité » de l'agent concerné. De même, afin que les données traitées soient adéquates, pertinentes et nécessaires afin d'apprécier la nouvelle condition de nomination consacrée par le projet d'arrêté, une appréciation *in concreto* desdits motifs devra être effectuée. Le projet d'arrêté devra à nouveau être soumis à l'Autorité afin qu'elle puisse effectuer le contrôle de proportionnalité de ces motifs au regard de la finalité visée.
34. Par ailleurs, l'Autorité relève que limiter la vérification aux données disponibles relativement à une période de trois ans et au service fédéral qui souhaite recruter (à l'exclusion des autres services fédéraux dans lesquels les candidats auraient antérieurement travaillé) permettra en principe de garantir que ces données ne sont ni excessives ni disproportionnées au regard de la finalité visée. Cela étant précisé, l'article 16 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 déterminant les conditions d'admissibilité à la *nomination* d'un agent de l'Etat, le projet devrait déterminer à quel moment est compté le délai de trois ans, à moins que cela ne découle d'une autre disposition de l'arrêté royal précité. En effet, plusieurs moments sont susceptibles d'être pris en compte : le moment de l'appel à candidature à un poste, celui de la vérification des conditions de participation, celui de la finalisation de la procédure de recrutement, celui de l'entrée en service et enfin, le moment de la fin du stage (généralement un an à compter de l'entrée en fonction) lorsque la fonction à pourvoir donne lieu à une nomination. A cet égard, l'Autorité indique que si le projet entend, ainsi que cela ressort du rapport au Roi, prendre en

considération l'entrée en service de l'agent, ce moment est suffisamment précis pour calculer le délai de 3 ans.

35. L'Autorité en profite pour attirer l'attention de la demanderesse sur le fait que le numéro de Registre national ne peut être utilisé/ traité que dans les conditions définies par l'article 8 de la loi du 8 août 1983 *organisant un registre national des personnes physiques*. Ainsi, l'utilisation du numéro de Registre national ne peut, en principe, avoir lieu que dans la mesure où la/les instance(s) concernée(s) dispose(nt) de l'autorisation requise en vertu de la loi du 8 août 1983 *organisant un registre national des personnes physiques* (article 8, § 1^{er})⁸. Conformément à cette disposition, une autorisation d'utilisation du numéro de Registre national n'est toutefois pas requise lorsque cette utilisation est explicitement prévue par ou en vertu d'une loi, d'un décret ou d'une ordonnance. Dans les autres cas, l'autorisation d'utiliser le numéro de Registre national est accordée par le ministre de l'Intérieur, aux conditions fixées aux articles 5 et 8 de la loi du 8 août 1983. En l'espèce, il est dès lors recommandé d'adapter le projet d'arrêté afin que celui-ci mentionne explicitement l'utilisation du numéro de Registre national, une telle modification contribuant, au demeurant, à répondre à l'exigence de transparence à l'égard des personnes concernées. A défaut de cette adaptation, une autorisation d'utiliser le numéro de Registre national sera nécessaire. L'Autorité suppose que l'utilisation de ce numéro est nécessaire afin d'identifier de manière certaine et unique les agents concernés en vue de l'appréciation de la nouvelle condition de nomination consacrée par le projet d'arrêté et de gérer ainsi les cas d'homonymie.
36. En outre, l'Autorité en profite pour indiquer qu'afin que l'utilisation du numéro de Registre national soit utile et efficace afin de poursuivre les finalités visées, l(a)(es) base(s) de données qui ser(a)(ont) consultée(s) par les services publics fédéraux qui souhaitent recruter de nouveaux agents fasse(nt) elle(s) aussi mention de ce numéro.
37. Par ailleurs, l'Autorité attire l'attention de la demanderesse sur le fait que, eu égard au caractère sensible des données à caractère personnel relatives à un licenciement, une démission d'office ou une révocation, l'accès aux données qui seront traitées en l'occurrence doit être strictement limité (à la)(aux) personne(s) qui (est)(sont) habilitée(s), en vertu de leur fonctions, à procéder au recrutement de l'agent concerné et dont l'accès auxdites données est strictement nécessaire au regard des finalités visées.

⁸ « L'autorisation d'utiliser le numéro du Registre national est octroyée par le ministre ayant l'Intérieur dans ses attributions aux autorités, aux organismes et aux personnes visés à l'article 5, § 1^{er}, lorsque cette utilisation est nécessaire à l'accomplissement de tâches d'intérêt général ».

L'autorisation d'utiliser le numéro du Registre national implique l'obligation d'utiliser également ce numéro du Registre national dans les contacts avec le Registre national des personnes physiques.

Une autorisation d'utilisation du numéro du Registre national n'est pas requise lorsque cette utilisation est explicitement prévue par ou en vertu d'une loi, un décret ou une ordonnance ».

e. Destinataires des données

38. Il ressort du formulaire joint à la demande d'avis que les données à caractère personnel traitées en l'espèce seront accessibles à des tiers, à savoir des « *experts en sélection certifiés* ».
39. Suite à une demande d'informations complémentaires, le fonctionnaire délégué a indiqué que ces experts sont des agents de l'autorité administrative fédérale qui souhaite recruter des nouveaux agents et qui organise donc une sélection à cette fin. Ces agents sont certifiés par le Selor. Par ailleurs, il a confirmé que les données à caractère personnel collectées et traitées en l'espèce le sont à usage exclusivement interne par l'autorité administrative fédérale qui a organisé la sélection en cause et qui souhaite recruter.
40. L'Autorité prend acte de ce que les données concernées ne seront donc pas communiquées ni accessibles à des tiers.

f. Durée de conservation

41. En vertu de l'article 5.1.e) du RGPD, les données à caractère personnel ne peuvent pas être conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées pendant une durée excédant celle nécessaire à la réalisation des finalités pour lesquelles elles sont traitées.
42. Suite à une demande d'informations complémentaires, le fonctionnaire délégué a indiqué que « *[l]a durée de conservation du dossier personnel d'une personne qui a quitté sa fonction est supérieure à 3 ans. Les données demandées en vertu de [l'article 16, §1, 7° en projet de l'arrêté royal du 2 octobre 1937] ne peuvent remonter que sur les trois dernières années. Cela signifie qu'il n'y a pas de prolongation de la période de conservation des données en vertu de cette règle* »⁹.
43. À la lumière de l'article 6.3 du RGPD, il convient de déterminer et d'indiquer dans le projet d'arrêté les délais de conservation (maximaux) des données à caractère personnel qui feront l'objet du traitement, en tenant compte des différentes finalités et catégories de données, ou au moins de reprendre dans ledit projet les critères permettant de déterminer ces délais (maximaux) de conservation.

⁹ Il s'agit de la traduction libre de ceci: « *De bewaartermijn voor een personeelsdossier van iemand die uit dienst is, is langer dan 3 jaar. De gegevens die in het kader van deze regel worden opgevraagd mogen maar drie jaar terug gaan. Dit betekent dat er geen verlenging is van de bewaartermijn van de gegevens in het kader van deze regel* » .

**PAR CES MOTIFS,
l'Autorité**

estime que plusieurs adaptations du projet s'imposent :

- indiquer expressément la finalité poursuivie par le traitements de données en cause, en mentionnant également la définition de « l'intégrité » ainsi que les critères à l'aune desquels elle doit être appréciée (voir le point 22) ;
- désigner le responsable du traitement (voir le point 26) ;
- mentionner expressément les données à caractère personnel qui seront traitées (voir les points 31 à 33) ;
- préciser à quel moment le délai de 3 ans commence à courir (voir le point 34) ;
- spécifier explicitement l'utilisation du numéro de Registre national (voir le point 35) ;

attire l'attention de la demanderesse sur l'élément suivant :

- à défaut de spécifier explicitement l'utilisation du numéro de Registre national dans le projet d'arrêté, veiller à demander une autorisation au sens de l'article 8, §1 de la loi du 8 août 1983 *organisant un registre national des personnes physiques* (voir le point 35) ;
- adapter le projet d'arrêté conformément aux points 32 et 33 et le resoumettre pour avis afin que l'Autorité puisse effectuer le contrôle de proportionnalité des motifs visés par les « *raisons du licenciement* » au regard de la finalité visée ;
- dans l'hypothèse où les postulats de base de l'Autorité sont erronés, envoyer à nouveau à l'Autorité un projet afin qu'elle puisse rendre un nouvel avis (voir les points 6 à 9).

Pour le Centre de Connaissances,
(sé) Alexandra Jaspar, Directrice