



Autorité de protection des données  
Gegevensbeschermingsautoriteit

**Avis n° 47/2023 du 9 mars 2023**

**Objet : Demande d'avis sur l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant modification de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 26 janvier 2017 relatif au télétravail (CO-A-2022-313)**

**Version originale**

Le Centre de Connaissances de l'Autorité de protection des données (ci-après « l'Autorité »),  
Présent.e.s Mesdames Cédrine Morlière, Nathalie Ragheno et Griet Verhenneman et Messieurs Yves-Alexandre de Montjoye, Bart Preneel et Gert Vermeulen;

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 l'article 25, alinéa 3, de la LCA selon lequel les décisions du Centre de Connaissances sont adoptées à la majorité des voix ;

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 la Ministre du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des finances, du Budget, de la fonction publique, de la promotion du Multilinguisme et de l'Image de Bruxelles, Sven Gatz, reçue le 13 décembre 2022 ;

émet, le 9 mars 2023, l'avis suivant :

## **I. Objet de la demande**

1. Le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale qui a la Fonction publique dans ses attributions sollicite l'avis de l'Autorité sur les articles 3, 5 à 7, 9, 10, 11, 13, 16, 20, 21 et 23 du projet d'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant modification de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 26 janvier 2017 relatif au télétravail (ci-après dénommé « le projet d'arrêté »).
2. Selon la note aux membres du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, ce projet d'arrêté a pour but d'assurer la cohérence des textes juridiques impactés par le télétravail au niveau de la fonction publique bruxelloise et de permettre la réalisation du télétravail en dehors de son domicile et à l'étranger et de tenir compte du droit à la déconnexion.

## **II. Examen**

3. Les dispositions en projet à propos desquelles l'avis de l'Autorité est sollicité déterminent les procédures liées à l'organisation du télétravail pour les institutions publiques régionales bruxelloises ainsi que les obligations qui s'imposent tant aux télétravailleurs qu'aux employeurs dans ce cadre.
4. Dans l'ensemble, il ne s'agit, à proprement parler et à juste titre, pas des dispositions qui encadrent des traitements de données à caractère personnel (bien que leur application nécessite par la nature la réalisation de tel traitements). L'Autorité n'a pas de remarque à leur sujet, à l'exception des trois dispositions ci-après commentées.
5. L'article 3 du projet d'AGRC adapte la définition de « lieu de travail choisi » de l'arrêté précité du 26 janvier 2017 en y ajoutant un alinéa concernant la sécurisation en ces termes :  
*« Toutefois, pour des raisons de confidentialité et de protection des données personnelles, l'employeur exige l'usage d'un outil de sécurisation du réseau internet qu'il aura fourni préalablement, ainsi que toutes mesures et/ou outils de sécurités estimés nécessaires par lui ».*
6. L'Autorité relève tout d'abord qu'une telle disposition relève plus des obligations qui s'imposent à l'employeur et aux travailleurs ; lesquelles sont déterminées plus loin dans le projet d'arrêté. Pour assurer une meilleure lisibilité de la norme, il est indiqué d'y déplacer la disposition en projet.
7. Ensuite, il convient de mieux encadrer la finalité visée étant donné que la notion de « raisons de confidentialité et protection des données à caractère personnel » est trop floue et que l'exercice de tâches en télétravail n'implique pas nécessairement et systématiquement pour tous les agents d'avoir accès à des données à caractère personnel ou à des données confidentielles. De plus, la formulation

large de cette disposition pourrait laisser entendre que n'importe quelle mesure technique peut être imposée par l'employeur. Or, seules semblent pertinentes les mesures strictement nécessaires à la sécurisation de l'accès au réseau de l'employeur ou à la réalisation de toute autre finalité légitime dans le cadre de la relation de travail (telle que par exemple l'application de la législation fiscale) ; lesdites mesures portant sur les appareils utilisés par les travailleurs pour se connecter audit réseau<sup>1</sup> dans le cadre de l'exercice de leur télétravail et le degré de sécurisation devant être plus ou moins accru en fonction de la sensibilité des données auxquelles les travailleurs ont accès dans l'exercice de leur fonction. De plus, seules les données adéquates, nécessaires et pertinentes à la préservation de la sécurité du réseau de l'employeur et à toute autre finalité légitime dans le cadre de la relation de travail (telle que par exemple l'application de la législation fiscale) qu'il convient de préciser dans le projet d'arrêté peuvent être traitées dans ce cadre. Il convient donc de reformuler en ce sens cette disposition en projet<sup>2</sup>.

8. L'article 11 du projet d'arrêté adapte l'article 6 de l'arrêté précité de 2017. Le §2 en projet de cette disposition détermine les mentions minimales que doit contenir l'accord de principe d'exercice du télétravail devant être conclu entre le fonctionnaire dirigeant et le télétravailleur/travailleur en bureau satellite. Parmi ces mentions, figure(nt) le ou les lieu(x) de travail choisi(s) par le télétravailleur au sein de l'Espace Economique européen ou, moyennant l'accord préalable du Conseil de direction, en dehors de cet Espace.
9. Ce faisant, la disposition en projet détermine les catégories de données qui devront être collectées auprès des travailleurs dans le cadre de l'élaboration de cet accord. Pour autant que la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public s'applique aux administrations publiques régionales bruxelloises, la collecte d'une telle information concernant le travailleur apparaît nécessaire sur base de la définition d'accident de travail établie par cette loi<sup>3</sup>. Afin d'assurer une information éclairée des travailleurs quant à la pertinence de la collecte de cette information les concernant, l'Autorité recommande qu'une motivation à cet égard soit intégrée dans l'accord de principe.

---

<sup>1</sup> Ceux-ci devant, en principe, se limiter aux équipements fournis par l'employeur pour permettre aux travailleurs de réaliser leur tâche en télétravail étant donné que l'article 20 du projet d'Arrêté impose aux employeurs de fournir au travailleur les équipements notamment informatiques et téléphoniques, nécessaires aux télétravailleurs et travailleurs en bureau satellite.

<sup>2</sup> En matière de contrôle par l'employeur de l'utilisation par les employés des outils de communication électronique utilisés dans le cadre de leur travail, la Commission de protection de la vie privée, prédécesseur de l'Autorité, a émis une recommandation d'initiative 08/2012 en date du 2 mai 2012, laquelle est disponible sur le site web de l'Autorité.

<sup>3</sup> Il y est prévu, en son article 2, que « l'accident survenu au télétravailleur est présumé, jusqu'à preuve du contraire, survenu dans le cours de l'exercice des fonctions : 1° si l'accident se produit sur le ou les lieux mentionnés par écrit comme lieu d'exécution du travail, dans une convention de télétravail ou dans tout autre écrit autorisant de manière générique ou ponctuelle, collective ou individuelle, le télétravail. A défaut d'une telle mention, la présomption s'appliquera à la résidence ou sur le ou les lieux dans lesquels le télétravailleur effectue habituellement son télétravail ; et 2° s'il se produit durant la période de la journée mentionnée dans un écrit tel que visé au 1°, comme période pendant laquelle le travail peut être effectué. A défaut d'une telle mention, la présomption s'appliquera pendant les heures de travail que le télétravailleur devrait prêter s'il était occupé dans les locaux de l'employeur ».

10. Le §5 de l'article 6 en projet traite du droit à la déconnexion des télétravailleurs et des travailleurs en bureau satellite en ces termes :

*« Le télétravailleur et le travailleur en bureau satellite ont un droit à la déconnexion.*

*Il s'agit du droit de ne pas être connecté en dehors de leur temps de travail, aux outils numériques professionnels et de ne pas répondre aux appels et messages professionnels, sauf :*

*-pour des raisons exceptionnelles et imprévue nécessitant une action que ne peut attendre la prochaine période de travail ;*

*-si le membre du personnel est désigné à un service de garde ;*

*-s'il en a été préalablement convenu autrement entre le chef fonctionnel et le télétravailleur/travailleur en bureau satellite.*

*Le membre du personnel ne peut subir de conséquences défavorables s'il ne répond pas au téléphone ou s'il ne lit pas messages liés au travail, en dehors de son régime de travail habituel. »*

11. Tout d'abord, étant donné qu'il ne semble pas y avoir de raison objectives à ce que droit à la déconnexion soit l'apanage de ces catégories de travailleurs<sup>4</sup>, l'Autorité s'interroge si c'est bien dans les dispositions réglementaires relatives au télétravail que ce droit doit être inséré ; les dispositions statutaires générales apparaissant être plus à même d'intégrer ce type droit<sup>5</sup>. Il est recommandé à l'auteur du projet de revoir cela et à défaut, de justifier adéquatement dans le commentaire des articles, en quoi il est pertinent de limiter ce droit à ces catégories de travailleurs.
12. Ensuite, concernant les hypothèses dans lesquelles le travailleur peut tout de même être contacté en dehors des périodes normales de temps de travail, l'Autorité considère, sans préjudice de l'avis du Conseil d'Etat, que l'hypothèse du membre du personnel désigné à un service de garde mérite d'être précisée en limitant cette hypothèse de contact aux périodes pendant lesquelles le membre du personnel de garde est effectivement de garde.
13. Quant à la dernière hypothèse (convention particulière entre le chef fonctionnel et le travailleur), l'Autorité constate qu'une hypothèse similaire n'est pas prévue dans l'article 7ter de l'Arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat fédéral. Moyennant justification pertinente liée aux prestations de service public rentrant dans la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale, il est possible pour la Région de prévoir des exceptions additionnelles pour ses agents. Cela étant, une exception à un droit ne peut pas être rédigée de manière telle qu'elle puisse en annihiler complètement les effets ; ce qui est le cas de l'article 6, §5, al. 2 en projet, 3<sup>ème</sup> tiret en projet au vu de sa formulation très générale<sup>6</sup>. De plus, le renvoi à la convention contraire spécifique à conclure entre le travailleur et son chef fonctionnel pose question en raison du déséquilibre de force naturel intervenant dans la relation de travail « employeur – employé ». Par conséquent, l'Autorité recommande, en lieu et place,

<sup>4</sup> Il n'est en effet pas impossible qu'un travailleur qui n'a pas recours au télétravail dans l'exercice de ses fonctions soit contacté par son supérieur hiérarchique en dehors de son temps de travail.

<sup>5</sup> Ainsi qu'il ressort d'ailleurs du statut général de la fonction publique fédérale.

<sup>6</sup> En effet, le libellé actuel de la disposition en projet permet qu'une telle convention prévoie que le travailleur doivent répondre aux sollicitations de son supérieur hiérarchique en dehors des périodes normales de temps de travail ; ce qui reviendrait à annihiler le droit à la déconnexion du travailleur accordé à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

de déterminer dans le projet d'Arrêté, de manière précise et dans le respect des principes de nécessité et de proportionnalité<sup>7</sup>, les critères qui justifient une telle exception ; ainsi que cela est fait dans les deux premières hypothèses visées à l'article 6, §5, al. 2 en projet.

**Par ces motifs,**

**L'Autorité,**

**Considère que le projet d'arrêté doit être adapté en ce sens :**

1. Déplacement de la disposition relative à la sécurisation des accès à distance, par les télétravailleurs, au réseau de l'employeur, dans les dispositions traitant des obligations de l'employeur et des travailleurs et amélioration de sa formulation conformément au considérant 7 (cons. 5 à 7) ;
2. Reformulation des deuxièmes et troisièmes hypothèses dans lesquelles il peut être fait exception au droit à la déconnexion du travailleur conformément développements repris aux considérants 12 et 13 ;

**Recommande que** les employeurs intègrent dans leur modèle d'accord de principe de télétravail une clause d'information à l'attention des travailleurs qui explicite la pertinence de la collecte et mention des différents lieux de travail choisi pour l'exercice des prestations en télétravail (cons. 8 et 9).

Pour le Centre de Connaissances,  
(sé) Cédrine Morlière, Directrice

---

<sup>7</sup> De plus, dans ce cadre, il est indiqué d'avoir égard aux réglementations du travail d'application générale, telle que, *a priori*, la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public.