



Autorité de protection des données
Gegevensbeschermingsautoriteit

Avis n° 88/2026 du 4 mai 2026

Objet : Avis concernant un avant-projet d'arrêté du Gouvernement wallon portant exécution du décret du 29 janvier 2004 relatif au plan d'accompagnement anticipé et à la cellule pour l'emploi et modifiant l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations (CO-A-2026-056)

Mots-clés : Forem – Licenciement collectif – Dossier unique – Elaboration rapport annuel

Vu la loi du 3 décembre 2017 *portant création de l'Autorité de protection des données*, en particulier ses 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 Monsieur Pierre-Yves Jeholet, Vice-Président et Ministre de l'Economie, de l'Industrie, du Numérique, de l'Emploi et de la Formation (ci-après « le demandeur »), reçue initialement le 13 février 2026 et reçue dans une forme recevable le 27 mars 2026 ;

Vu les informations complémentaires reçues le 8 avril 2026 ;

Le Service d'Autorisation et d'Avis de l'Autorité de protection des données (ci-après, « l'Autorité »), émet, le 4 mai 2026, l'avis suivant :

I. Objet et contexte de la demande d'avis

1. Le demandeur a introduit auprès de l'Autorité une demande d'avis concernant un avant-projet d'arrêté du Gouvernement wallon (ci-après, « **l'avant-projet** ») portant exécution du décret du 29 janvier 2004 relatif au plan d'accompagnement anticipé et à la cellule pour l'emploi (ci-après, « **le décret du 29 janvier 2004** ») et modifiant l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations (ci-après, « **l'arrêté royal du 9 mars 2006** »).
2. Comme son intitulé l'indique, l'avant-projet vise à exécuter le décret du 29 janvier 2004 et à modifier l'arrêté royal du 9 mars 2006.
3. Le décret du 29 janvier 2004 a été récemment modifié par le chapitre 5 du décret-programme du 26 mars 2026 portant des mesures diverses pour les matières réglées en vertu de l'article 138 de la Constitution (ci-après « **le décret-programme du 26 mars 2026** »). Cette révision vise à adapter et à renforcer le dispositif wallon d'accompagnement des travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration ou d'une faillite. Selon l'exposé des motifs de cet avant-projet¹, la réforme poursuit un double objectif : faciliter un retour rapide et efficace à l'emploi pour les travailleurs touchés par des licenciements collectifs, grâce à une meilleure coopération entre les acteurs concernés et leur proposer un accompagnement via des services d'outplacement. Elle renforce le rôle central du Forem dans la coordination de l'accompagnement dans le cadre des licenciements collectifs, tout en impliquant davantage les syndicats dans l'information et le soutien aux travailleurs concernés². Elle encadre également l'intervention des prestataires externes afin de garantir la qualité, la transparence et la traçabilité des services fournis. Enfin, elle renforce l'évaluation du dispositif grâce à la mise en place de rapports annuels standardisés.
4. L'avant-projet vise dès lors à assurer l'exécution des nouvelles dispositions reprises dans le décret du 29 janvier 2004. Il ressort de la note au Gouvernement wallon que celui-ci poursuit notamment les objectifs suivants :
 - Clarifier les modalités de mise en œuvre du plan, notamment en ce qui concerne la répartition des rôles entre les différents intervenants, à savoir le Forem, les organisations syndicales (ou les structures *ad hoc* qui les représentent) et les opérateurs d'outplacement ;
 - Fixer les catégories de données partagées au sujet des travailleurs licenciés, via le dossier unique du Forem ;

¹ Doc. parl., Parl. wallon, sess. 2025-2026, n° 490/1, p.4

² Selon l'exposé des motifs de ce décret, « *la réforme garantit un caractère mixte à travers deux interventions distinctes et complémentaires : l'une relative au plan d'accompagnement anticipé dans laquelle le rôle des organisations syndicales, en collaboration avec le FOREm, est central, l'autre relative à la cellule pour l'emploi et à l'offre d'outplacement dans laquelle le FOREm et les services d'outplacement sont, cette fois-ci, centraux* ».

- Instaurer, à charge des opérateurs d'outplacement, le respect d'un Code de déontologie spécifique aux licenciements collectifs ;
 - Organiser le financement du dispositif ;
 - Déterminer les modalités pratiques liées à l'établissement du rapport annuel portant sur les activités réalisées dans l'accompagnement des travailleurs visés par l'annonce du licenciement collectif.
5. L'avant-projet modifie également l'arrêté royal du 9 mars 2006, lequel encadre la gestion active des restructurations, en organisant l'accompagnement des travailleurs concernés par des licenciements collectifs, en vue de favoriser leur réinsertion rapide sur le marché de l'emploi. Cet avant-projet prévoit la mise en place de dispositifs spécifiques, tels que des cellules de reconversion et définit les modalités de coordination entre les différents acteurs impliqués.
6. L'avant-projet modifie cet arrêté royal, notamment en vue d'adapter les montants de l'intervention dans les frais d'outplacement. Il encadre également les modalités de la demande de remboursement des frais d'outplacement, en déterminant notamment les catégories de données devant y être reprises.

II. Analyse de l'avant-projet d'arrêté

A. Exécution du décret du 29 janvier 2004

7. L'article 30 du décret-programme du 26 mars 2026 encadre la mise en œuvre obligatoire d'un plan d'accompagnement anticipé (ci-après, « **le plan** ») en cas de licenciement collectif, lorsque certaines conditions sont remplies³. Ce plan porte sur des mesures d'accompagnement anticipé des travailleurs, telles que visées au chapitre II du décret du 29 janvier 2004 et complémentaires à celles mise en œuvre dans le cadre de la cellule pour l'emploi visée au chapitre III du même décret.
8. En pratique, les organisations syndicales ou les structures *ad hoc* qui les représentent, en collaboration avec le Forem, proposent et mettent en œuvre ce plan. Il porte essentiellement sur des actions d'accompagnement et d'information des travailleurs concernés par un licenciement collectif, ou, lorsque le plan intervient en amont de la notification de l'intention de procéder à un licenciement collectif, des travailleurs dont les profils sont susceptibles d'être concernés.

³ Les trois conditions suivantes doivent être remplies (art. 30, §2) :

« 1° le nombre de travailleurs licenciés visés à l'article 3 de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations est atteint ;

2° des représentants des travailleurs ont demandé l'activation d'un plan à l'Office ;

3° en collaboration avec l'Office, les organisations syndicales ou les structures *ad hoc* qui les représentent, coordonnent le plan et le mettent en œuvre selon les modalités organisationnelles convenues avec l'employeur »

9. Une fois élaboré, le plan est validé par l'entreprise. Il est ensuite présenté aux travailleurs concernés⁴ par le licenciement collectif par le Forem et les organisations syndicales ou les structures ad hoc qui les représentent.
10. Dans ce cadre, le Forem et les organisations syndicales ou les structures ad hoc qui les représentent échangent, au départ ou à destination du dossier unique, les données nécessaires au suivi et à l'accompagnement du travailleur visé par le licenciement collectif. Le décret du 29 janvier 2004, tel que modifié par le décret-programme du 26 mars 2026⁵, prévoit à cet égard l'échange de **données d'identification et de contact du travailleur, de données relatives à son employeur**, ainsi que de **données relatives à l'accompagnement anticipé**.
11. L'article 4 de l'avant-projet précise ces catégories de données à caractère personnel comme suit :
- « 1° les données d'identification et de contact du travailleur, en ce compris le nom, le prénom, la date de naissance, le numéro d'identification au registre national, l'adresse électronique, le numéro de téléphone et la fonction ou le métier exercés auprès de l'employeur qui procède au licenciement collectif ;*
- 2° les données relatives à l'employeur auprès duquel le travailleur est engagé, en ce compris les données d'identification et coordonnées de l'employeur et de son représentant ainsi que le secteur d'activité de l'employeur ;*
- 3° les données relatives à l'accompagnement anticipé, en ce compris les données relatives aux actions proposées au travailleur, l'absence ou la présence de ces actions et les résultats de ces actions en termes d'atteinte des objectifs, des besoins identifiés et de pistes de solution⁶ »*
12. S'agissant des données d'identification et des coordonnées de l'employeur et de son représentant, l'Autorité constate que ces données ne sont **pas définies avec une précision suffisante**. Elles sont susceptibles de recouvrir un ensemble particulièrement large de données à caractère personnel. L'Autorité recommande de remplacer ces notions par une **énumération précise et limitative des données effectivement traitées**, en veillant à ne retenir que celles strictement nécessaires et pertinentes au regard de la finalité poursuivie.

⁴ Les travailleurs qui souhaitent bénéficier des actions mises en œuvre dans le cadre du plan doivent être inscrits auprès du Forem.

⁵ L'article 30 du décret-programme du 29 mars 2026 (nouvel article 4 du décret du 29 janvier 2004) prévoit également que le Forem traite les données collectées dans le cadre du décret conformément à l'article 4/1 du décret du 6 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi et que les échanges de données se font conformément à l'article 17, §2 du décret du 12 novembre 2021 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emplois.

⁶ Interrogé quant aux données à caractère personnel couvertes par la notion de « résultats de ces actions en termes d'atteinte des objectifs, des besoins identifiés et de pistes de solution », le délégué du Ministre a indiqué qu'il s'agit « principalement d'éléments factuels (reprise d'un emploi, réussite ou échec d'une formation) mais également de pistes de solutions et de recommandations éventuelles pouvant être transmises au FOREM pour faciliter la poursuite de l'accompagnement après la période d'outplacement/d'accompagnement anticipé ou pour intensifier les actions auprès des travailleurs licenciés (organisation d'un jobday, d'actions spécifiques en collaboration avec l'opérateur d'outplacement ou les organisations syndicales) ». L'Autorité en prend note.

13. Cette remarque **s'applique également à l'échange de données entre l'opérateur d'outplacement et le Forem⁷**, au départ ou à destination du dossier unique, dans le cadre de l'accompagnement des travailleurs licenciés, inscrits auprès d'une cellule pour l'emploi ou accompagnés dans les situations de faillite. L'article 32 du décret-programme du 26 mars 2026 (nouvel article 7, §5 du décret du 29 janvier 2004)⁸ prévoit à cet égard l'échange de **données d'identification et de contact du travailleur**, de **données relatives à l'employeur** auprès duquel le travailleur était engagé, de **données relatives à l'accompagnement par l'opérateur d'outplacement**, ainsi que de **données relatives aux actions de formation et d'insertion**.
14. S'agissant de « l'absence ou de la présence de ces actions » visée au point 3°, l'Autorité estime que cette formulation **manque de précision**. En l'état, elle ne permet pas de comprendre si cette donnée **se limite aux suites éventuellement réservées par le travailleur** aux actions proposées ou si elle recouvre **un ensemble plus large d'informations**. Il ressort des informations complémentaires reçues que *« l'absence ou la présence aux actions permet de quantifier l'intensité de l'accompagnement proposé par l'outplacement/ le plan anticipé ainsi que la participation du travailleur (nombre d'heures d'accompagnement proposées et suivies). Par ailleurs, l'arrêté royal du 9 mars 2006 prévoit que le directeur de la cellule pour l'emploi communique au directeur du bureau du chômage de l'Office national compétent pour le lieu où le travailleur a sa résidence principale, le fait que le travailleur qui est inscrit auprès de la cellule pour l'emploi refuse de collaborer à ou d'accepter une offre d'outplacement. Le transfert de l'information d'absence aux actions permet d'objectiver le refus de collaboration »*.
15. Au vu de ce qui précède, l'Autorité recommande **d'intégrer ces précisions** dans le texte et de **définir de manière explicite et exhaustive les données à caractère personnel couvertes** par cette notion.
16. L'article 7 de l'avant-projet précise les catégories de données à caractère personnel comme suit :
- « 1° les données d'identification et de contact du travailleur, en ce compris le nom, le prénom, la date de naissance, le numéro d'identification au registre national, l'adresse électronique, et le numéro de téléphone et la fonction ou le métier exercés auprès de l'employeur qui a procédé au licenciement collectif ;*

⁷ L'Autorité relève qu'il ressort de l'article 10 de l'arrêté royal du 9 mars 2006 que l'employeur en restructuration est tenu, ou peut être amené, selon le nombre de travailleurs concernés, à mettre en place une cellule pour l'emploi. Les travailleurs concernés doivent être informés des conséquences liées à leur inscription auprès de cette cellule. Ils disposent ensuite d'un délai pour décider de s'y inscrire ou non.

⁸ Cette disposition prévoit également que le Forem traite les données collectées dans le cadre du décret conformément à l'article 4/1 du décret du 6 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi et que les échanges de données se font conformément à l'article 17, §2 du décret du 12 novembre 2021 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emplois.

2° les données relatives à l'employeur qui a procédé au licenciement collectif, en ce compris les données d'identification et coordonnées de l'employeur et de son représentant ainsi que le secteur d'activité de l'employeur ;

3° les données relatives à l'accompagnement par l'opérateur d'outplacement au bénéfice du travailleur, en ce compris les données relatives aux actions proposées, l'absence ou la présence de ces actions et les résultats de ces actions en termes d'atteinte des objectifs, de besoins identifiés et de pistes de solution ;

4° les données relatives aux actions de formation et d'insertion proposées au travailleur, en ce compris les données relatives aux actions proposées, l'absence ou la présence de ces actions et les résultats de ces actions en termes d'atteinte des objectifs, de besoins identifiés et de pistes de solution »

17. L'Autorité constate à nouveau que les notions de données d'identification et de coordonnées de l'employeur et de son représentant **manquent de précision** et sont susceptibles de couvrir un large éventail de données. Il convient dès lors de les définir de manière **plus précise** dans le texte, en identifiant clairement les données à caractère personnel concernées.
18. A toutes fins utiles, l'Autorité rappelle avoir eu **l'occasion de se prononcer à plusieurs reprises** sur des dispositifs organisant des échanges de données entre le Forem et des tiers, notamment via le dossier unique. Elle renvoie à cet égard aux avis suivants: l'avis 90/2020 sur l'avant-projet de décret relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi du 11 septembre 2020, l'avis 94/2022 sur le projet d'arrêté du Gouvernement wallon portant exécution du décret du 12 novembre 2021 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi du 13 mai 2022, l'avis 53/2025 du 8 juillet 2025 sur le projet d'arrêté du 21 décembre 2022 portant exécution du décret du 12 novembre 2021 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi et l'avis 87/2025 sur l'avant-projet de décret sur l'activation des bénéficiaires du revenu d'intégration par l'inscription obligatoire auprès de l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi.
19. Le nouvel article 11 du décret du 29 janvier 2004, introduit par l'article 34 du décret-programme du 26 mars 2026 encadre la transmission au Forem des *« éléments nécessaires pour l'élaboration d'un rapport annuel sur les activités réalisées dans l'accompagnement des travailleurs licenciés »*⁹.

⁹ Les trois premiers §§ de cet article sont rédigés comme suit :

« §1^{er}. Au terme de chaque plan, les organisations syndicales ou les structures ad hoc qui les représentent visées au chapitre II transmettent à l'Office les éléments nécessaires pour l'élaboration d'un rapport annuel sur les activités réalisées dans l'accompagnement anticipé des travailleurs visés par l'annonce du licenciement collectif ;

§2. Selon les modalités définies entre l'Office et l'opérateur désigné, les opérateurs d'outplacement visés à l'article 7, §2, transmettent à l'Office les éléments nécessaires pour l'élaboration d'un rapport annuel sur les activités réalisées dans l'accompagnement des travailleurs licenciés.

20. L'article 12 de l'avant-projet précise les éléments à transmettre à cette fin. Les opérateurs d'outplacement transmettent les éléments suivants :

- « 1° une attestation de l'accompagnement d'outplacement ;
- 2° un rapport final de l'accompagnement d'outplacement reprenant l'ensemble des actions entreprises avec le travailleur, les formations et contrat de travail ayant eu lieu pendant la période d'outplacement ;
- 3° un rapport global d'accompagnement d'outplacement à transmettre au Comité d'accompagnement de la Cellule pour l'emploi »

Les organisations syndicales ou les structures ad hoc qui les représentent transmettent quant à elles les éléments suivants :

- « 1° une attestation de suivi du plan ;
- 2° un rapport intermédiaire lors du licenciement du travailleur¹⁰, reprenant les éléments pouvant être transférés à l'opérateur d'outplacement afin de faciliter la reconversion ;
- 3° un rapport de suivi du plan reprenant l'ensemble des actions entreprises avec le travailleur et le nombre d'heures d'accompagnement ;
- 4° un rapport global de mise en œuvre du plan à transmettre à l'Office tous les deux mois à partir de sa mise en œuvre »

21. Il ressort des informations complémentaires reçues que le rapport annuel sera établi **sous forme anonymisée** et comportera des données quantitatives et qualitatives, portant notamment sur :

- « La liste des cellules pour l'emploi terminées et caractéristiques (date de mise en place, date de fin, secteur, nombre de personnes licenciées, bassin concerné) ;
- Situation/ caractéristiques du public (tranches d'âges, statuts, sexe) ;
- Insertion à l'emploi (taux de travailleurs ayant retrouvé un emploi, type de contrats, etc. avec un focus en fonction de l'âge, du statut, du sexe) ;
- Aspect formation (taux de travailleurs ayant participé à une formation, type de formations, focus en fonction des caractéristiques) ;
- Au niveau qualitatif, intégration d'éléments spécifiques (et anonymes) liés aux caractéristiques d'une restructuration (ex : organisation d'un jobday national pour un licenciement de grande ampleur, collaboration avec un secteur professionnel particulier, intervention d'un fonds européen pour un licenciement de grande ampleur, etc.).

Le rapport annuel rédigé par le Forem reprend les informations tant sur les activités réalisées dans l'accompagnement »

§3. Au terme de chaque cellule pour l'emploi, les opérateurs d'outplacement visés à l'article 7, §1^{er}, transmettent à l'Office les éléments nécessaires pour l'élaboration d'un rapport annuel sur les activités réalisées dans l'accompagnement des travailleurs licenciés ».

¹⁰ Afin de garantir une meilleure compréhension, l'Autorité suggère de prévoir la transmission « d'un rapport intermédiaire établi au moment du licenciement du travailleur ».

22. L'article 12, §3 de l'avant-projet prévoit que les opérateurs d'outplacement et les organisations syndicales ou structures *ad hoc* qui les représentent **s'engagent à encoder dans le système du dossier unique** les « données nécessaires ». L'Autorité comprend, au regard des informations complémentaires reçues, que ces données correspondent en réalité aux catégories énumérées aux §§1^{er} et 2 de cet article. Il convient de le **préciser explicitement dans le texte afin d'éviter toute incertitude** quant à l'étendue des données susceptibles d'être transmises.
23. L'Autorité relève une **ambiguïté** entre les §§1^{er} et 3 de l'article 12. Le §1^{er} prévoit la transmission des informations au Forem, tandis que le §3 évoque l'enregistrement et l'encodage de données dans le système de dossier unique. Dans la mesure où ces deux dispositions semblent poursuivre une même finalité, à savoir l'élaboration du rapport annuel visé au nouvel article 11 du décret du 29 janvier 2004, il convient de **clarifier la modalité retenue**. En l'état, le texte laisse entendre à la fois une transmission directe au Forem et un enregistrement dans le dossier unique, sans que leur articulation ne soit explicitée. **Une telle articulation est source de confusion et doit être levée.**
24. Si l'option consistant à transmettre les données au Forem est retenue, L'Autorité constate que **l'avant-projet ne précise pas**, alors que cela ressort des informations complémentaires reçues¹¹, si les données font l'objet d'une anonymisation ou d'une pseudonymisation préalablement à leur transmission au Forem ou, à tout le moins, à l'élaboration du rapport annuel. L'Autorité précise que cette précision n'est pertinente que dans l'hypothèse où le Forem ne disposerait pas déjà d'un accès direct à l'ensemble des informations non anonymisées via le dossier unique. Dans le cas contraire, la valeur ajoutée d'une transmission distincte des données déjà accessibles via le dossier unique n'apparaît pas et l'Autorité rappelle qu'il y a lieu de proscrire toute redondance dans les flux de données.
25. Dans cette hypothèse, l'Autorité **invite le demandeur à préciser**, dans la mesure du possible, **les modalités concrètes** selon lesquelles les données seront utilisées aux fins de l'élaboration du rapport annuel, en particulier s'agissant des mesures d'anonymisation mises en œuvre¹². Elle souligne à cet égard que la transparence quant à la méthode d'anonymisation utilisée ainsi qu'une analyse des risques liés à la réidentification constituent des éléments qui contribuent à une approche réfléchie du processus d'anonymisation¹³.

¹¹ L'Autorité accueille favorablement l'indication selon laquelle ce rapport sera établi sous forme anonymisée, dès lors que le traitement de données ultérieur à des fins statistiques se fait de préférence à l'aide de données anonymes.

¹² A cet égard, l'Autorité rappelle que l'identification d'une personne ne vise pas uniquement la possibilité de retrouver son nom et/ ou son adresse mais également la possibilité de l'identifier par un processus d'individualisation, de corrélation ou d'inférence.

¹³ Pour le surplus, l'Autorité renvoie aux considérations au sujet de **l'anonymisation et de la pseudonymisation** qu'elle exprime de manière constante dans ses avis (par exemple l'avis n°16/2026 du 16 février 2026 sur un avant-projet de décret *insérant un Livre VI dans la Première partie du Code de la démocratie locale et de la décentralisation [...]*, cons. 42 à 49), ainsi qu'à l'avis n°05/2014 du Groupe de travail « Article 29 » sur la protection des données, prédécesseur du Comité européen de la

26. Si l'option consistant à **encoder les données dans le dossier unique** est retenue, l'Autorité souligne toutefois que la disposition doit être formulée de manière **suffisamment claire et précise**, afin de **refléter explicitement cette modalité de communication et d'encadrer strictement les catégories de données concernées**. En l'état, l'avant-projet ne permet pas d'identifier avec précision les données susceptibles d'être utilisées pour l'élaboration du rapport annuel. Compte tenu de l'ampleur potentielle des données en cause, il convient de **mieux les délimiter**.

27. Interrogé sur les données qui seront enregistrées par les opérateurs d'outplacement et les organisations syndicales ou les structures ad hoc qui les représentent dans le dossier unique de du travailleurs, le délégué du Ministre a répondu qu'il s'agit :

« Pour les opérateurs d'outplacement :

- Une attestation confirmant la participation à l'accompagnement en outplacement ;
- Un rapport final individuel de l'accompagnement d'outplacement reprenant l'ensemble des actions entreprises avec le travailleur (liste des thématiques d'activités collectives proposées par l'opérateur et suivies par le travailleur, nombre d'entretiens individuels, nombre d'heures d'accompagnement), les formations suivies pendant la durée d'outplacement et les contrats de travail ayant eu lieu pendant la période d'outplacement, ainsi que le positionnement métier (projet professionnel) et les recommandations éventuelles pouvant être transmises au FOREm pour faciliter la poursuite de l'accompagnement après la période d'outplacement ;
- Un rapport global d'accompagnement d'outplacement anonymisé (caractéristiques du public (tranches d'âges, statuts, sexe), résultats de l'accompagnement : nombre de travailleurs accompagnés, nombre de travailleurs à l'emploi, types d'emploi, nombre de travailleurs ayant participé à une formation, types de formation).

Pour les organisations syndicales :

- Une attestation confirmant la participation au plan d'accompagnement anticipé ;
- Un rapport de suivi du plan reprenant l'ensemble des actions entreprises avec le travailleur (liste des thématiques d'activités collectives proposées par les organisations syndicales et suivies par le travailleur, nombre d'entretiens individuels) et le nombre d'heures d'accompagnement ;
- Un rapport intermédiaire lors du licenciement du travailleur, reprenant les éléments pouvant être transférés à l'opérateur d'outplacement afin de faciliter la reconversion (liste des thématiques d'activités collectives proposées par les organisations syndicales et suivies par le travailleur) ;
- Un rapport global anonymisé de mise en œuvre de plan (caractéristiques du public (tranches d'âges, statuts, sexe), nombre de travailleurs accompagnés, nombre d'activités collectives proposées, nombre d'entretiens individuels proposés) »

28. Afin de garantir la prévisibilité des traitements, l'Autorité recommande de **préciser expressément**, dans la disposition en projet, **les catégories de données à caractère personnel encodées** par les opérateurs d'outplacement et les organisations syndicales, ainsi que les données reprises dans les différents rapports visés. L'Autorité suggère que l'article 12 de l'avant-projet soit complété afin de reprendre les informations telles que communiquées par le délégué du Ministre, de manière à mieux circonscrire les données susceptibles d'être transmises ou enregistrées.

B. Modification de l'arrêté royal du 9 mars 2006

29. L'article 14 de l'avant-projet remplace l'article 15/2 de l'arrêté royal du 9 mars 2006. Les principales modifications portent sur les conditions que doit remplir le travailleur pour permettre à son employeur de bénéficier d'une intervention dans les frais d'outplacement, sur les montants de cette intervention, ainsi que sur les modalités d'introduction de la demande de remboursement.

30. Cette demande doit reprendre sur les données suivantes :

« 1° la preuve que l'employé remplit les conditions visées au §1^{er} ;

2° le montant des frais d'outplacement à rembourser, fixé conformément aux §§1^{er} et 2 ;

3° la description des actions qui ont généré les frais d'outplacement visés au 2° »

31. L'Autorité constate que ces données **étaient déjà prévues** dans la version antérieure de l'article 15/2 de l'arrêté royal du 9 mars 2006 et **n'appellent pas d'observations particulières**.

PAR CES MOTIFS,

L'Autorité est d'avis qu'il convient de :

- Préciser les données d'identification et les coordonnées de l'employeur et de son représentant (cons. 12, 13 et 17) ;
- Intégrer les précisions communiquées relatives à « l'absence ou la présence de ces actions » visée au point 3° de l'article 4 du projet dans le texte et définir de manière explicite et exhaustive les données à caractère personnel couvertes par cette notion (cons. 14 et 15) ;
- Préciser que les « données nécessaires » visées à l'article 12, §3 de l'avant-projet correspondent en réalité aux catégories énumérées aux §§1er et 2 de cet article (cons. 22) ;
- Clarifier l'articulation entre les §§1^{er} et 3 de l'article 12 de l'avant-projet (cons. 23) ;
- Si l'option consistant à transmettre les données au Forem est retenue, détailler, dans la mesure du possible, les modalités concrètes selon lesquelles les données seront utilisées aux fins de l'élaboration du rapport annuel, en particulier s'agissant des mesures d'anonymisation mises en œuvre (cons. 24 et 25) ;
- Si l'option consistant à encoder les données dans le dossier unique est retenue, indiquer explicitement cette modalité de communication et encadrer strictement les catégories de données concernées (cons. 26).

Pour le Service d'Autorisation et d'Avis,
(sé.) Alexandra Jaspar, Directrice