

# RGPD et traitement des données à caractère personnel des anciens travailleurs : Loin des yeux, loin du cœur ?

Les obligations en matière de respect de la vie privée et de protection des données incombant à l'employeur à l'égard des travailleurs qui ont quitté l'entreprise, par exemple à la suite d'un licenciement, ne sont pas toujours très claires. Plusieurs décisions récentes de la Chambre contentieuse de l'Autorité belge de protection des données offrent une belle opportunité de répondre à un certain nombre de questions pratiques auxquelles vous pouvez être confronté dans ce contexte en tant qu'employeur.

Puis-je envoyer un message à mon personnel concernant le départ d'un collaborateur ?

La Chambre contentieuse de l'Autorité belge de protection des données (l'« APD ») s'est prononcée à ce sujet le [1er juin 2021](#). Elle avait été saisie d'une plainte de deux anciens travailleurs contre leur ex-employeur après que ce dernier eut envoyé une circulaire annonçant leur licenciement aux membres de son personnel.

Ce dont vous devez absolument vous abstenir, selon la Chambre contentieuse, aussi grande puisse être la tentation en cas de licenciement « houleux », c'est d'inclure dans une telle communication des informations qui ne sont pas appropriées, pertinentes en la matière et limitées à ce qui est strictement nécessaire pour mener une politique du personnel adéquate. Dans cette affaire, l'employeur avait signalé dans une des communications incriminées que la collaboration avec le travailleur en question avait pris fin après trois avertissements écrits et plusieurs entretiens de fonctionnement qui n'avaient pu mener à la moindre solution.

Ce qui est en revanche autorisé, c'est l'envoi d'une simple communication factuelle dans laquelle vous indiquez que tel collaborateur ne fera plus partie de votre personnel à partir de telle date parce qu'il a été mis fin à la collaboration. Une telle communication s'inscrit dans le cadre d'une politique du personnel adéquate et n'est pas jugée problématique par la Chambre contentieuse.

## Que dois-je faire des données de mon ex-travailleur sur le site web ou dans les réseaux sociaux de mon entreprise ?

Cette problématique a elle aussi été [abordée](#) devant la Chambre contentieuse de l'APD. Un collaborateur avait constaté, après son licenciement, que son nom, sa photo et sa fonction figuraient encore toujours sur le site web de l'entreprise alors qu'il l'avait déjà quittée. Trois mois après sa fin de service, le travailleur apparaissait par ailleurs encore sur une photo de groupe du personnel diffusée sur les réseaux sociaux de l'employeur alors qu'une plainte y afférente de l'ex-travailleur était restée lettre morte.

La Chambre contentieuse a décidé que l'employeur est tenu, lorsqu'un travailleur quitte son entreprise, de faire le nécessaire de sa propre initiative pour supprimer le plus rapidement possible l'identité, la fonction et toutes les photos possibles du site web ou des réseaux sociaux de l'entreprise, qui pourraient susciter l'impression que le travailleur en question est toujours au service de l'entreprise alors que tel n'est pas le cas.

Cette suppression devrait avoir été réalisée au plus tard un mois après la fin de service. Nous vous conseillons par conséquent de procéder rapidement à un contrôle après chaque fin de service au sein de votre entreprise, afin de vous assurer que les informations concernant votre ancien travailleur ont bien été supprimées de votre site web et de vos réseaux sociaux. Et si ce n'était pas chose faite au moment où vous recevez une plainte éventuelle, faites-le sans perdre une seconde.

## L'adresse e-mail et la boîte de réception de mon ex-travailleur peuvent-elles rester actives après son départ de l'entreprise?

Pour une analyse détaillée de cette question nous vous invitons à vous reporter à [une précédente Newsletter](#). En résumé, il est vivement conseillé de bloquer l'adresse e-mail professionnelle du travailleur au plus tard le jour de sa fin de service et d'en informer préalablement le travailleur afin qu'il puisse encore en retirer ses e-mails personnels éventuels et les envoyer le cas échéant vers son adresse e-mail privée.

Durant une brève période de transition (de maximum 1 mois, avec une prolongation possible de 3 mois en fonction des responsabilités de l'ex-travailleur), vous pourrez installer un message de réponse automatique indiquant de manière objective (voir ci-dessus) à l'expéditeur que le collaborateur en question a quitté l'entreprise. Après cette période de transition, l'adresse électronique devra être définitivement supprimée.

En cas de litige juridique après le licenciement, puis-je prendre contact avec le nouvel employeur de mon ex-travailleur pour préparer mon dossier ?

La Chambre contentieuse de l'APD a malheureusement déjà estimé [l'année dernière](#) que les informations que le nouvel employeur pourrait vous fournir dans ce cas ne présentent en principe aucun lien et sont étrangères aux motifs qui vous ont conduit au licenciement.

Bien que vous puissiez avoir un intérêt légitime à demander ces informations (en l'espèce pour préparer votre dossier devant le tribunal), ces informations proprement dites sont en fait non pertinentes et non nécessaires à votre défense. Si la Chambre contentieuse s'est contentée d'un simple rappel à l'ordre dans ce cas spécifique, il est néanmoins conseillé de « solliciter » le moins possible le nouvel employeur et de vous limiter, lors de la préparation de votre dossier, aux informations que vous avez obtenues directement dans le cadre des interactions avec le travailleur concerné.

Vous avez d'autres questions concernant cette thématique ? N'hésitez pas à contacter Sara Cockx (responsable de la cellule Droit du Travail, Vie privée & Protection des données) ou Christian Minette (auteur)

---

Mechelsesteenweg 127A, b1 - 2018 Anvers

t. +32 3 260 98 60 | +32 2 790 44 44

Rue de la Régence 58 boîte 8 - 1000 Bruxelles

info@schoups.be

www.schoups.com