

## L'employeur peut collecter, sous certaines conditions, des informations sur les convictions syndicales des travailleurs

Le 30 avr 2021

Réglementation

Avec l'accord du travailleur, l'employeur peut prélever sur sa rémunération un montant correspondant à sa cotisation syndicale. Cette pratique implique le traitement de données « sensibles », au sens du RGPD. L'autorité de protection des données revient sur les conditions à respecter pour que ce traitement soit licite.

### Les faits

Un employeur retient, sur la rémunération de travailleurs, un montant correspondant à leur cotisation syndicale, pour le reverser ensuite au syndicat concerné. Cette retenue se fonde sur un accord (oral) conclu entre l'employeur et l'organisation syndicale.

Un travailleur, affilié auprès d'un autre syndicat, conteste cette pratique, jugeant qu'il s'agit d'un traitement illicite de données à caractère personnel, au regard du RGPD. Il porte plainte auprès de l'Autorité de protection des données (« APD »).

### La décision de l'APD

En principe, il est interdit de traiter des données concernant l'appartenance syndicale des travailleurs, sauf à respecter des conditions strictes.

En premier lieu, l'APD rappelle qu'il s'agit de données « sensibles », dont le traitement ne peut reposer que sur des **fondements légaux** spécifiques. Par exception, l'employeur peut ainsi traiter de telles données avec le « consentement explicite » des travailleurs concernés. Dans ce cas, il doit démontrer que le consentement :

- **A été donné « librement »** : en l'espèce, l'APD juge que cette condition est remplie. L'employeur ne retire aucun avantage de l'accord ou du refus du travailleur sur le prélèvement visé. Le travailleur est dès lors en mesure de décider librement, sans crainte de représailles de l'employeur ;
- **Est « explicite » et « spécifique »** : en l'espèce, l'APD juge également que cette condition est remplie. L'employeur a fait signer, par chaque travailleur, un mandat individuel autorisant le prélèvement ;
- **Est « éclairé »** : en l'espèce, l'APD juge, par contre, que cette condition n'est pas remplie. L'employeur s'est notamment abstenu d'informer les travailleurs de leur droit de retirer leur consentement à tout moment.

Ensuite, l'employeur doit être attentif à la **finalité du traitement** et à sa communication aux travailleurs. En l'espèce, la finalité poursuivie n'a pas été explicitée en temps utile aux travailleurs, conduisant à un manque de transparence. Il ne suffit pas de communiquer cette finalité uniquement au moment où le travailleur reçoit le mandat, autorisant le prélèvement.

En définitive, l'employeur a méconnu le RGPD sur deux points : le consentement des travailleurs n'est pas « éclairé » et la finalité du traitement n'est pas suffisamment explicite.

Aucune sanction n'est toutefois prononcée à charge de l'employeur : l'APD retient (1) la cessation de la pratique litigieuse, (2) l'absence de volonté délibérée de contourner la législation et (3) l'attitude de l'employeur qui a sollicité et, finalement, suivi l'avis de son délégué à la protection des données.

Accessoirement, relevons que l'APD ne se prononce pas, bien entendu, sur la légalité de la retenue au regard de la loi sur la protection de la rémunération.

### Que retenir ?

En principe, le traitement de données révélant les convictions syndicales d'un travailleur est interdit par le RGPD.

Pour que ce traitement soit licite, l'employeur peut exceptionnellement se fonder sur le consentement explicite des travailleurs. A cette fin, l'employeur doit s'assurer que le consentement soit donné en parfaite connaissance de cause, impliquant notamment d'informer le travailleur sur (i) la possibilité de retirer son consentement à tout moment et (ii) sur la finalité poursuivie.



**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,  
dans le secteur privé et le secteur public.  
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50  
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

[www.sotra.be](http://www.sotra.be) | [info@sotra.be](mailto:info@sotra.be)