

Comité sectoriel de la sécurité sociale et de la santé

CSSSS/18/150

DÉLIBÉRATION N° 14/054 DU 1^{ER} JUILLET 2014, MODIFIÉE LE 3 JUILLET 2018, RELATIVE À LA COMMUNICATION DE DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL RELATIVES À L'INDEMNITÉ EN COMPENSATION DU LICENCIEMENT PAR L'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI À DIFFÉRENTES INSTITUTIONS PUBLIQUES DE SÉCURITÉ SOCIALE VIA LA BANQUE CARREFOUR DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Vu la loi du 15 janvier 1990 relative à l'institution et à l'organisation d'une Banque-carrefour de la sécurité sociale, en particulier son article 15, § 1^{er};

Vu la loi du 3 décembre 2017 *portant création de l'Autorité de protection des données*, notamment l'article 114;

Vu les demandes du 15 mai 2014 et du 19 mars 2018;

Vu les rapports d'auditorat de la Banque Carrefour de la sécurité sociale du 27 mai 2014 et du 9 avril 2018;

Vu le rapport de monsieur Bart Viaene.

A. OBJET

1. Dans le cadre de l'harmonisation du statut des ouvriers et employés, une nouvelle réglementation est d'application depuis le 1^{er} janvier 2014¹, qui concerne notamment les délais de préavis. Celle-ci prévoit de nouvelles durées de préavis en fonction de l'ancienneté. Cependant, afin de ne pas faire peser la mesure trop durement sur les employeurs, une période transitoire a été mise en place, pendant laquelle les employeurs devront indemniser les personnes licenciées sur base de l'ancien régime avant le 1^{er} janvier 2014 et sur base du nouveau régime à partir de cette date.
2. En outre, l'Office national de l'Emploi (ONEm) est chargé de compenser la différence entre les indemnités payées et celles auxquelles une personne aurait pu prétendre si l'entièreté de son ancienneté était calculée sur base du nouveau régime. Cependant, toute personne licenciée ne peut prétendre à cette indemnité en compensation du licenciement car un calendrier de mise en place de cette mesure de

¹ Voir la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement.

transition est prévu sur base de l'ancienneté de la personne au moment de son licenciement².

3. Cette indemnité en compensation du licenciement, qui peut être perçue mensuellement ou en une fois, équivaut à une indemnité de congé, qui ouvre donc le droit à l'assurance chômage, mais qui n'est pas cumulable avec les allocations de chômage. Ce n'est qu'une compensation, qui n'a donc pas pour but de correspondre exactement à la différence. Elle n'est pas soumise aux cotisations sociales ou retenues fiscales. Enfin, elle est soumise aux mêmes règles en matière de contrôle et de prescription du paiement que les allocations de chômage.
4. Différentes institutions de sécurité sociale souhaitent obtenir l'accès aux données suivantes afin d'accomplir leurs missions : l'identité du travailleur et de l'employeur, la période sur laquelle porte l'indemnisation (date de début et de fin), le montant global de l'indemnisation, la fraction d'emploi (le nombre moyen d'heures par semaine du travail et le nombre moyen d'heures par semaine de la personne de référence) et la manière dont l'indemnité est versée (mensuellement ou en une fois).

Sigedis

5. L'association sans but lucratif (asbl) Sigedis est chargée de la gestion informatique et opérationnelle du compte individuel des travailleurs salariés tel qu'il est défini par l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 et ses arrêtés d'exécution des 12 décembre 1967 et 9 décembre 1968. Dans ce cadre, elle est chargée du calcul de la pension des travailleurs salariés, ainsi que du contrôle des activités autorisées après la mise à la pension.
6. Sigedis utilise les données relatives à la période, exprimée en équivalent temps plein, sur laquelle porte l'indemnisation en compensation du licenciement dans le calcul de la pension des travailleurs salariés. La date de fin de cette période entre également en ligne de compte dans le calcul de la date exacte de mise à la pension.
7. Dans le cadre du contrôle des activités après la mise à la pension, la période sur laquelle porte l'indemnisation, ainsi que son montant sont des données nécessaires afin de pouvoir contrôler si la pension est cumulable à ce montant ou non.

Le Collège intermutualiste national (CIN) et les organismes assureurs

8. Les organismes assureurs sont chargés de vérifier la qualité de titulaire, bénéficiaire du droit aux soins de santé ou aux indemnités, ainsi que les conditions de stage et de maintien de droits de leurs affiliés, sur la base de différents éléments, afin de leur permettre de bénéficier des prestations de l'assurance soins de santé ou de l'assurance

² Au 1^{er} janvier 2014 ne peuvent bénéficier de cette indemnité que les personnes ayant une ancienneté égale ou supérieure à 20 ans, au 1^{er} janvier 2015, celles qui ont une ancienneté égale ou supérieure à 15 ans, au 1^{er} janvier 2016, celles qui ont une ancienneté égale ou supérieure à 10 ans et à partir du 1^{er} janvier 2017, peu importe le nombre d'années d'ancienneté.

indemnités. Cela concerne également les personnes qui reçoivent une indemnité en compensation du licenciement.

9. Les indemnités accordées dans le cadre de l'assurance indemnités et maternité sont en principe refusées durant la période couverte par l'indemnité en compensation du licenciement³. Dans certains cas, les indemnités peuvent toutefois être cumulées avec l'indemnité en compensation du licenciement. Le montant de l'indemnité en compensation du licenciement est parfois nécessaire pour appliquer la règle de cumul⁴.
10. Afin de remplir ces missions, les organismes assureurs, via le Collège intermutualiste national, ont donc besoin d'avoir accès aux données relatives à la période sur laquelle porte l'indemnité de compensation du licenciement, ainsi que son montant.

L'Institut national assurance maladie invalidité (INAMI)

11. Le service administratif de l'INAMI est chargé d'assurer le contrôle administratif des prestations de l'assurance soins de santé, de l'assurance indemnités et de l'assurance maternité⁵ et dans ce cadre, il doit pouvoir consulter les données que les organismes assureurs ont utilisées pour l'octroi des droits, notamment aux bénéficiaires de l'indemnité en compensation du licenciement.
12. En outre, le service de contrôle administratif est chargé de procéder à l'établissement, la surveillance, le contrôle et la gestion générale des pièces et des données sur base desquelles l'accès aux prestations de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités est octroyé, maintenu ou retiré aux assurés sociaux. Parmi ces données figurent celles concernant l'indemnité en compensation du licenciement.
13. Le service des indemnités souhaite également avoir accès à ces données dans le cadre de sa mission d'information et de conseil des assurés sociaux qui en font la demande, sans avoir à les recueillir auparavant auprès des organismes assureurs⁶.
14. Les données relatives à la période sur laquelle porte l'indemnité de compensation du licenciement, ainsi que son montant permettent donc à l'INAMI de remplir sa fonction de contrôle des organismes assureurs en ayant accès aux mêmes informations qu'eux, de gérer les données influençant le droit d'accès aux prestations de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités et de conseiller au mieux les assurés sociaux.

Les centres publics d'action sociale (CPAS) et le service public de programmation Intégration sociale

³ Voir l'article 103, §1^{er}, 3°, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994.

⁴ Voir l'article 104, 1°, de la loi coordonnée du 14 juillet 1994.

⁵ Voir les articles 159 et 162 de la loi coordonnée du 14 juillet 1994

⁶ Voir les articles 3 et 4 de la loi du 11 avril 1995 visant à instituer la Charte de l'assuré social.

15. Les CPAS ont besoin des informations relatives à l'indemnité en compensation du licenciement afin de pouvoir déterminer la situation réelle des personnes⁷ lorsqu'ils calculent le montant des aides qui peuvent leur être attribuées, ainsi que le suivi à mettre en place pour les aider à retrouver un emploi.
16. Le Service public de programmation Intégration sociale a besoin de l'accès à cette information dans le cadre de ses missions de lutte contre la fraude sociale et de contrôle des CPAS. La délibération n° 13/043 du 2 avril 2013 octroie d'ailleurs au Service public de programmation Intégration sociale l'accès aux mêmes bases de données que les CPAS afin qu'il soit en mesure de réaliser ces missions.
17. Les informations relatives à la période sur laquelle porte l'indemnité de compensation du licenciement, ainsi que son montant sont donc nécessaires à l'évaluation des ressources d'une personne qui demande le revenu d'intégration social et/ou l'aide sociale. Le Service public de programmation Intégration sociale a également besoin de l'accès à ces informations afin de pouvoir contrôler la légitimité des actions entreprises par les centres publics d'action sociale en matière d'aide subsidiée par le Service public de programmation Intégration sociale.

L'Agence fédérale pour les allocations familiales (FAMIFED)

18. L'article 53, §1, 6°, des lois coordonnées du 19 décembre 1939 relatives aux allocations familiales des travailleurs salariés prévoit que les périodes de chômage qui ne donnent pas droit aux allocations de chômage, parce que le travailleur bénéficie d'une indemnité pour cause de cessation ou de rupture du contrat de travail, doivent être considérées comme des périodes de travail. Ces périodes influencent donc le calcul des allocations familiales.
19. La période couverte par l'indemnité en compensation de préavis est à considérer, comme le précise l'article 3 de l'arrêté royal du 9 janvier 2014 relatives à l'indemnité en compensation de licenciement, comme étant une période pour laquelle le travailleur ne peut prétendre aux allocations de chômage. FAMIFED a donc besoin d'avoir accès aux données relatives à la période sur laquelle porte l'indemnité en compensation de licenciement.

Les fonds de sécurité d'existence, les organismes de pension et les organismes de solidarité

20. Diverses conventions collectives de travail organisant un régime de sécurité d'existence ou une pension complémentaire, disposent que les avantages complémentaires ne sont pas cumulables avec l'indemnité en compensation d'un licenciement précitée. Cependant, pour les fonds de sécurité d'existence, il n'est actuellement pas clair quelle est la période qui est couverte par l'indemnité en compensation d'un licenciement.

⁷ Voir l'article 60 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale et l'article 19 de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale.

En vue de l'application des diverses conventions collectives de travail sectorielles relatives au régime de chômage avec complément d'entreprise, il y a lieu de tenir compte du régime de licenciement des assurés sociaux concernés. Les périodes couvertes par l'indemnité en compensation d'un licenciement et les périodes couvertes par l'indemnité de rupture sont assimilées et ne peuvent former de cumul avec cette période en vue de l'octroi des droits dans le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Dans le cadre du paiement des droits de la pension sectorielle complémentaire, les travailleurs doivent attendre que la période d'indemnité en compensation d'un licenciement ait pris fin avant que leurs droits en matière de pension complémentaire puissent être payés.

En ce qui concerne l'incapacité de longue durée pour cause de maladie ou d'accident, la règle générale veut que la période couverte par une indemnité en compensation d'un licenciement n'entre pas en considération pour une indemnité de l'organisme assureur. Cette période ne peut dès lors pas non plus entrer en considération pour l'allocation complémentaire pour cause de maladie ou d'accident qui est octroyée dans certains secteurs.

Par ailleurs, la période couverte par l'indemnité en compensation d'un licenciement est dans certains secteurs (comme celui de la confection) considérée comme assimilée. Le travailleur concerné reste dès lors couvert par son assurance hospitalisation sectorielle.

Dans certains secteurs (par exemple, dans celui de l'alimentation), la période de l'indemnité en compensation d'un licenciement est assimilée à une période d'occupation en vue du calcul et du paiement d'une prime syndicale.

Parfois, (notamment dans le secteur du nettoyage), la période couverte par l'indemnité en compensation d'un licenciement est importante en vue de l'octroi de l'allocation en cas de chômage complet ou de réduction du travail pour cause économique.

Enfin, un ouvrier a droit à des jours de repos s'il a été licencié par un employeur de la construction dans les soixante jours précédant la période principale des jours de repos et s'il reste, après le licenciement, chômeur complet avec droit à des allocations. Si la période des jours de repos est (partiellement ou totalement) couverte par une indemnité de rupture ou une indemnité en compensation d'un licenciement, l'intéressé n'a, pour ces jours, pas droit à des jours de repos.

21. A l'heure actuelle, les fonds de sécurité d'existence respectifs demandent encore les données à caractère personnel utiles relatives à l'indemnité en compensation d'un licenciement au travailleur même ou à l'ONEM, sur support papier. En exécution des conventions collectives de travail sectorielles dont plusieurs sont similaires dans

différents secteurs, ils ont besoin de données à caractère personnel relatives aux périodes couvertes par une indemnité en compensation d'un licenciement, afin d'éviter des cumuls, d'appliquer des assimilations, de déterminer les droits des travailleurs et d'effectuer des paiements. Ils extrairaient dorénavant ces données dans le réseau de la sécurité sociale à l'intervention de la Banque Carrefour de la sécurité sociale et de l'Association des Institutions sectorielles. Une liste exhaustive des organisations concernées est jointe en annexe de la présente délibération.

22. L'accès demandé par toutes ces institutions vaut pour une durée indéterminée.

B. EXAMEN DE LA DEMANDE

23. Il s'agit d'une communication de données à caractère personnel qui, en vertu de l'article 15, § 1^{er}, de la loi du 15 janvier 1990 relative à l'institution et à l'organisation d'une Banque-carrefour de la sécurité sociale, doit faire l'objet d'une autorisation de principe du Comité sectoriel de la sécurité sociale et de la santé.
24. La communication poursuit des finalités légitimes, à savoir l'accomplissement de leurs missions par les différentes institutions de sécurité sociale nommées ci-dessus.
25. Les données à caractère personnel à communiquer sont pertinentes et non excessives par rapport à la finalité précitée. Hormis l'asbl Sigedis qui, eu égard à la nature de ses missions, doit avoir accès aux données de toutes les personnes reprises dans cette banque de données, les données demandées par les institutions de sécurité sociale ne concernent que les personnes dont elles ont la charge, dans la mesure où elles leur sont utiles à l'accomplissement de leurs tâches. Les fonds de sécurité d'existence traiteront les données à caractère personnel pour autant qu'ils en ont besoin pour l'exécution des conventions collectives de travail de leurs secteurs respectifs (voir à cet effet l'annexe jointe à la présente délibération).
26. Conformément à l'article 14 de la loi du 15 janvier 1990 relative à l'institution et à l'organisation d'une Banque-carrefour de la sécurité sociale, la communication des données à caractère personnel se déroule à l'intervention de la Banque Carrefour de la sécurité sociale.
27. Lors du traitement des données à caractère personnel il y a lieu de tenir compte de la loi du 15 janvier 1990 relative à l'institution et à l'organisation d'une Banque-carrefour de la sécurité sociale et de toute autre disposition légale ou réglementaire relative à la protection de la vie privée, en particulier du 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*.

Par ces motifs,

le Comité sectoriel de la sécurité sociale et de la santé

autorise l'Office national de l'Emploi à communiquer aux institutions de sécurité sociale décrites ci-dessus, les données précitées, en vue de leur permettre de réaliser leurs missions.

Bart VIAENE

Le siège du Comité sectoriel de la sécurité sociale et de la santé est établi dans les bureaux de la Banque Carrefour de la sécurité sociale, à l'adresse suivante: Quai de Willebroeck 38 - 1000 Bruxelles (tél. 32-2-741 83 11).