



Chambre Contentieuse

Décision 14/2023 du 17 février 2023

Numéro de dossier : DOS-2021-05196

Objet : Plainte relative à la publication sur l'intranet du renvoi de la plaignante par son ex-employeur

La Chambre Contentieuse de l'Autorité de protection des données, constituée de monsieur Hielke Hijmans, président;

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* (Règlement général sur la protection des données), ci-après « RGPD » ;

Vu la Loi du 3 décembre 2017 *portant création de l'Autorité de protection des données*, ci-après « LCA » ;

Vu le règlement d'ordre intérieur tel qu'approuvé par la Chambre des représentants le 20 décembre 2018 et publié au Moniteur belge le 15 janvier 2019 ;

Vu les pièces du dossier ;

A pris la décision suivante concernant :

La plaignante : X, ci-après « la plaignante » ; ci-après « la plaignante » ;

La défenderesse : Y, ci-après : « la défenderesse ».

I. Faits et procédure

1. Le 23 juillet 2021, la plaignante dépose plainte auprès de l’Autorité de protection des données (ci-après « l’APD »), contre son ex-employeur, la défenderesse
2. Le 30 novembre 2021, la plainte est déclarée recevable par le Service de Première Ligne sur la base des articles 58 et 60 de la LCA¹ et la plainte est transmise à la Chambre Contentieuse en vertu de l’article 62, § 1^{er} de la LCA².
3. En application de l’article 95 § 2, 3^o de la LCA ainsi que l’article 47 du règlement d’ordre intérieur de l’APD, une copie du dossier peut être demandée par les parties. Si l’une des parties souhaite faire usage de la possibilité de consulter le dossier, celle-ci est tenue de s’adresser au secrétariat de la Chambre Contentieuse, de préférence via l’adresse litigationchamber@apd-gba.be.

II. Motivation

4. La plainte concerne la publication dans l’intranet de la défenderesse (l’ex-employeur de la plaignante), dans la section concernant les changements de personnel, de la mention de la rupture de contrat immédiat de la plaignante. Celle-ci soulève le fait que l’annonce indique que la rupture de contrat a lieu à l’initiative de la défenderesse, et que le renvoi est immédiat alors que ceci ne serait pas véridique. La plaignante indique que la mention du caractère immédiat du renvoi (ou rupture de contrat dans le chef de la défenderesse) peut laisser penser que la défenderesse aurait mis fin à son contrat de travail pour faute grave dans son chef.
5. La Chambre Contentieuse considère que son analyse de l’annonce dans l’intranet doit être scindée en deux, et porter d’une part sur l’annonce même de la rupture de contrat entre la défenderesse et la plaignante (soit son départ), et d’autre part sur la mention de la partie à l’initiative de laquelle la rupture du contrat a lieu ainsi que le caractère immédiat de la rupture. La Chambre Contentieuse examine ci-dessous si chacun de ces éléments respecte le principe de licéité (article 5.1.a et 6.1 RGPD) ainsi que le principe de minimisation (article 5.1.c RGPD).

II.1. Base de licéité du traitement (article 5.1.a et 6.1 RGPD)

6. La Chambre Contentieuse examine ci-dessous l’article 6.1.e et 6.1.b RGPD comme potentielle base de licéité pour le traitement litigieux dans le chef de la défenderesse.

¹ En vertu de l’article 61 LCA, la Chambre Contentieuse informe les parties par la présente décision, du fait que la plainte a été déclarée recevable.

² En vertu de l’article 95, § 2 LCA, par la présente décision, la Chambre Contentieuse informe les parties du fait qu’à la suite de cette plainte, le dossier lui a été transmis.

II.1.1. Quant à l'application de l'article 6.1.e) RGPD

7. Dans la mesure où la défenderesse est une autorité publique, la Chambre Contentieuse analyse ci-dessous si la défenderesse peut se baser sur l'article 6.1.e) RGPD pour fonder le traitement litigieux.
8. Le législateur belge n'a pas fait application du paragraphe 2 de l'article 6 RGPD, qui permet la possibilité de prévoir des « dispositions plus spécifiques pour adapter l'application des règles du présent règlement pour ce qui est du traitement dans le but de respecter le paragraphe 1, points c) et e), en déterminant plus précisément les exigences spécifiques applicables au traitement (...) »³.

La Chambre Contentieuse rappelle que l'article 6.1.e) RGPD implique que le responsable du traitement soit en mesure de démontrer que:

- a) le traitement relève de l'exécution d'une mission d'intérêt public ou de l'exercice de l'autorité publique ; et
 - b) le traitement est nécessaire à l'exécution de la mission ou l'exercice de l'autorité mentionnés ci-dessus.
9. La Chambre Contentieuse commence par examiner s'il est satisfait au caractère nécessaire du traitement.
 10. Le paragraphe 3 de l'article 6 RGPD stipule que les finalités du traitement effectué sur base de l'exercice de l'autorité publique « sont nécessaires à l'exécution d'une mission d'intérêt public ou relevant de l'exercice de l'autorité publique dont est investi le responsable du traitement ».
 11. Aussi, dans son arrêt Huber⁴, la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE), s'est exprimée sur cette condition de nécessité. Elle indique ainsi :
 12. « (...) eu égard à l'objectif consistant à assurer un niveau de protection équivalent dans tous les États membres, la notion de nécessité telle qu'elle résulte de l'article 7, sous e) , de la directive 95/46, qui vise à délimiter précisément une des hypothèses dans lesquelles le traitement de données à caractère personnel est licite, ne saurait avoir un contenu variable en fonction des États membres. Partant, il s'agit d'une notion autonome du droit communautaire qui doit recevoir une interprétation de nature à répondre pleinement à l'objet de cette directive tel que défini à l'article 1^{er}, paragraphe 1, de celle-ci »
 13. Dans ses conclusions, l'avocat général explicite à cet égard que « le concept de nécessité a une longue histoire en droit communautaire et il est bien établi en tant que partie intégrante du critère de proportionnalité. Il signifie que l'autorité qui adopte une mesure qui porte atteinte à un droit fondamental en vue de réaliser un objectif justifié doit démontrer que cette mesure est la moins restrictive permettant d'atteindre cet objectif. Par ailleurs, si le

³ Article 6.2 RGPD

⁴ CJUE, Heinz Huber v. Bundesrepublik Deutschland, 16 décembre 2008, C 524/06, parag. 52

traitement de données personnelles peut être susceptible d'enfreindre le droit fondamental au respect de la vie privée, l'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH) qui garantit le respect de la vie privée et familiale, devient lui aussi pertinent. Comme l'a Cour l'a énoncé dans l'arrêt *Österreichischer Rundfunk e.a.*, si une mesure nationale est incompatible avec l'article 8 de la CEDH, cette mesure ne peut pas satisfaire à l'exigence de l'article 7, sous e), de la directive. L'article 8, paragraphe 2, de la CEDH prévoit qu'une ingérence dans la vie privée peut être justifiée si elle vise l'un des objectifs qui y sont énumérés et « dans une société démocratique, est nécessaire » à l'un de ces objectifs. La Cour européenne des droits de l'homme a jugé que la notion de « nécessité » implique qu'un « besoin social impérieux » soit en cause »⁵.

14. Cette jurisprudence formulée au regard de l'article 7.e) de la directive 95/46/CE demeure aujourd'hui pertinente alors même que la directive 95/46 a été abrogée, dès lors que cette condition de nécessité est maintenue aux termes de l'article 6.1 b) à f) du RGPD. L'article 6.1 du RGPD reprend en effet les termes de l'article 7 de la directive 95/46/CE dont elle est l'équivalent. Elle s'applique par ailleurs à toutes les bases de licéité de l'article 6.1 RGPD qui retiennent cette condition de nécessité.
15. La Cour de Justice a également clarifié que s'il existe des alternatives réalistes et moins intrusives, le traitement n'est pas « nécessaire »⁶.
16. Le Groupe de l'Article 29 a également fait référence à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) pour cerner l'exigence de nécessité⁷ et conclut que l'adjectif « nécessaire » n'a pas la même souplesse que le terme : « admissible », « normal », « utile », « raisonnable » ou « opportun ».⁸
17. Il convient d'examiner le caractère nécessaire de la publication dans l'intranet de la rupture du contrat de la plaignante, avec la mention de la partie à l'initiative de laquelle il a été mis fin au contrat ainsi que le caractère immédiat de la rupture.
18. Dans le cas d'espèce, l'examen de l'extrait de l'intranet dans lesquels sont indiqués les changements de personnel de la défenderesse soumis par la plaignante indique que dans chaque cas, en plus de la date d'entrée en service ou fin de service des membres du personnel concerné, la partie à l'initiative de laquelle il est mis fin au contrat est aussi précisée. Il s'agit donc d'une procédure standard de la défenderesse.
19. Afin d'évaluer le caractère nécessaire à la réalisation de la mission d'intérêt public poursuivi par le responsable du traitement, il convient d'examiner si le même résultat peut être obtenu par d'autres moyens, sans traitement de données à caractère personnel ou sans traitement

⁵ Conclusions de l'Avocat général P. Maduro du 3 avril 2008 dans l'affaire CJUE, *Heinz Huber v. Bundesrepublik Deutschland*, 16 décembre 2008, C 524/06

⁶ CJUE, *Volker und Markus Schecke GbR and Hartmut Eifert v Land Hessen*, 9 Novembre 2010, affaires jointes C-92/09 et C-93/09

⁷ Groupe de l'Article 29, Avis 06/2014 du 9 avril 2014 sur la notion d'intérêt légitime poursuivie par le responsable de traitement des données au sens de l'article 7 de la directive 95/46/CE, WP 217

⁸ CEDH, 25 mars 1983, *Silver et autres c. Royaume-Uni*, parag 97

inutilement contraignant ou intrusif pour les personnes concernées. La Chambre Contentieuse estime qu'il n'est pas nécessaire d'indiquer la partie à l'initiative de laquelle le contrat est rompu afin d'informer le personnel des changements de collaborateurs. La simple mention de la rupture de contrat avec un.e employé.e ainsi que la date d'effet suffisent à cette fin.

20. La Chambre Contentieuse relève qu'il s'agit par ailleurs d'une donnée à caractère personnel sensible, puisque le fait que le contrat soit rompu à l'initiative de l'employeur, et a fortiori avec effet immédiat, implique avec une probabilité élevée une faute grave dans le chef de l'employé. Elle constate aussi que la défenderesse emploie 428⁹ employés éparpillés dans des bureaux à travers le monde, et conclut qu'un nombre relativement important de personnes ont accès à cette information.
21. A la lumière des considérations supra, la Chambre Contentieuse conclut qu'il n'est pas satisfait au critère de nécessité dans le cadre de la mission d'intérêt public.
22. Dans la mesure où il n'est pas satisfait au critère de nécessité du traitement prévu par l'article 6.1.e RGPD, la Chambre Contentieuse n'analyse pas plus avant si l'article 6.1.e RGPD est une base de licéité dans le chef de la défenderesse.
23. Dès lors, la Chambre Contentieuse conclut que l'article 6.1.e) RGPD ne peut pas constituer une base de licéité pour la publication dans l'intranet de la défenderesse de la rupture du contrat de travail de la plaignante, avec la mention du fait que la rupture a lieu à l'initiative de la défenderesse, et qu'elle a effet immédiat.

II.1.2. Quant à l'application de l'article 6.1.b) RGPD

24. La Chambre Contentieuse examine ci-dessous si l'article 6.1.b RGPD peut constituer une base de licéité dans le chef de la défenderesse pour le traitement litigieux.
25. La Chambre Contentieuse constate que la publication des changements des membres du personnel (départs et arrivées) dans son intranet par la défenderesse s'inscrit dans le cadre de la fin de la relation de travail des employés et celle-ci. En ce sens, la Chambre Contentieuse a déjà énoncé dans sa décision 63/2021, qu'il est approprié, dans le cadre de la politique du personnel, d'informer les collaborateurs de tels mouvements. La Chambre Contentieuse estime qu'en ce que ce traitement s'inscrit dans le cadre de la fin de la relation de travail, il peut être considéré qu'il fait partie de l'exécution du contrat de travail¹⁰. Le groupe de travail Article 29 indiquait quant aux situations où le

⁹<https://be.linkedin.com/company/Y>

¹⁰ Voir à cet égard le considérant 155 RGPD : « Le droit des États membres ou des conventions collectives, y compris des "accords d'entreprise" peuvent prévoir des règles spécifiques relatives au traitement des données à caractère personnel des employés dans le cadre des relations de travail, notamment les conditions dans lesquelles les données à caractère personnel dans le cadre des relations de travail peuvent être traitées sur la base du consentement de l'employé, aux fins du recrutement, de l'exécution du contrat de travail, y compris le respect des obligations fixées par la loi ou par des conventions collectives, de la gestion, de la planification et de l'organisation du travail, de l'égalité et de la diversité sur le lieu de travail, de

traitement est nécessaire à l'exécution d'un contrat auquel la personne concernée est partie :

« Il existe ici un lien évident entre l'appréciation de la nécessité et le respect du principe de limitation de la finalité. Il importe de déterminer la raison d'être exacte du contrat, c'est-à-dire sa substance et son objectif fondamental, car c'est ce qui permettra de vérifier si le traitement des données est nécessaire à l'exécution du contrat. Dans certaines situations limites, on peut être amené à s'interroger ou à recueillir des éléments complémentaires plus précis, afin de déterminer si le traitement est nécessaire à l'exécution du contrat. Ainsi, la constitution d'une base de données de contact à usage interne contenant les noms, les adresses professionnelles, les numéros de téléphone et les adresses de courrier électronique de tous les salariés d'une entreprise, destinée à faciliter les échanges d'informations entre collègues, peut dans certains cas être considérée comme nécessaire à l'exécution d'un contrat au titre de l'article 7, point b) (...) »¹¹

26. Il peut donc être considéré que le traitement consistant en l'annonce sur l'intranet de la défenderesse des changements des membres du personnel peut donc se fonder sur l'article 6.1.b)¹² du RGPD, et doit être considéré comme légitime dans le chef de la défenderesse.
27. La Chambre Contentieuse conclut à cet égard à l'absence de manquement au principe de licéité (article 5.1.a et 6.1 RGPD) pour cette partie de l'annonce uniquement (annonce des changements des membres du personnel, sans mention de la partie à l'initiative d'une rupture de contrat ni éventuel effet immédiat de la rupture).
28. A l'inverse, la mention de la partie à l'initiative de la rupture du contrat de travail, ainsi que la mention du caractère immédiat de la rupture ne respectent en aucun cas le critère de nécessité du traitement fondé sur l'article 6.1.b RGPD. La Chambre Contentieuse estime en effet qu'aucun lien ne peut être établi entre la mention de la partie à l'initiative de la rupture du contrat de travail, ainsi qu'entre la mention du caractère immédiat d'une telle rupture, et la substance du contrat de travail entre la plaignante et la défenderesse. Elle renvoie pour plus de précisions quant au caractère nécessaire aux points supra 9 à 16.
29. Comme indiqué supra (point 20), il s'agit par ailleurs d'une donnée à caractère personnel sensible, puisque le fait que le contrat soit rompu à l'initiative de l'employeur, et a fortiori avec effet immédiat, implique avec une probabilité élevée une faute grave dans le chef de l'employé. Elle rappelle aussi que la défenderesse emploie 428¹³ employés éparpillés dans

la santé et de la sécurité au travail, et aux fins de l'exercice et de la jouissance des droits et des avantages liés à l'emploi, individuellement ou collectivement, ainsi qu'aux fins de la résiliation de la relation de travail. »

¹¹ Groupe de travail Article 29, Avis 06/2014 sur la notion d'intérêt légitime poursuivi par le responsable du traitement des données au sens de l'article 7 de la directive 95/46/CE, 9 avril 2014, p19

¹² Article 6.1. "Le traitement n'est licite que si, et dans la mesure où, au moins une des conditions suivantes est remplie : [...]

b) le traitement est nécessaire à l'exécution d'un contrat auquel la personne concernée est partie ou à l'exécution de mesures précontractuelles prises à la demande de celle-ci ; [...]

¹³<https://be.linkedin.com/company/Y>

des bureaux à travers le monde, et conclut qu'un nombre relativement important de personnes ont accès à cette information.

30. La Chambre Contentieuse conclut que le traitement constitutif de l'annonce dans l'intranet de la partie à l'initiative de laquelle a lieu la rupture de contrat (implicitement le renvoi, si à l'initiative de l'employeur) ne peut pas se baser sur l'article 6.1.b RGPD.
31. L'examen des articles 6.1.e et 6.1.b RGPD indique que ces articles ne constituent pas une base de licéité pour le traitement litigieux. En l'absence d'autres bases de licéité probables, la Chambre Contentieuse conclut à la violation de l'article 5.1.a et 6.1 RGPD.
32. La considération que suite à un courrier de l'avocate de la plaignante à la défenderesse l'invitant à retirer cette mention, la mention du caractère immédiat de la fin du contrat a été retirée de son intranet par la défenderesse ne change rien à ce constat.
33. Comme indiqué infra (voir points 38 à 40), il s'agit d'une décision *prima facie* prise par la Chambre Contentieuse conformément à l'article 95 de la LCA sur la base de la plainte introduite par la plaignante, dans le cadre de la « procédure préalable à la décision de fond » et pas d'une décision sur le fond de la Chambre Contentieuse au sens de l'article 100 de la LCA. La présente décision a pour but d'informer la défenderesse, présumée responsable du traitement, du fait que celle-ci peut avoir commis une violation des dispositions du RGPD, afin de lui permettre d'en encore se conformer aux dispositions précitées.
34. Si toutefois la défenderesse n'est pas d'accord avec le contenu de la présente décision *prima facie* et estime qu'elle peut faire valoir des arguments factuels et/ou juridiques qui pourraient conduire à une autre décision, elle peut adresser à la Chambre Contentieuse une demande de traitement sur le fond de l'affaire.

II.2. Principe de minimisation (article 5.1.c RGPD)

35. Le principe de minimisation des données énonce que les données à caractère personnel doivent être adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées. La Chambre Contentieuse a conclu supra (points 19-20) que la finalité de la défenderesse d'informer son personnel des changements en son sein ne nécessite aucunement que la partie à l'initiative de laquelle la rupture du contrat de travail a eu lieu (ce qui implique un renvoi si à l'initiative de l'employeur) ne soit indiquée, ni à fortiori le caractère immédiat de la rupture du contrat.
36. Comme indiqué supra, la Chambre Contentieuse estime que l'annonce concernant la rupture de contrat (soit le départ) entre la défenderesse et la plaignante, sans mention de la partie à l'initiative de laquelle la rupture a lieu, et sans mention du caractère immédiat de la rupture satisfait au principe de minimisation, au regard de la finalité d'informer les membres du personnel des changements au sein du personnel. Néanmoins, l'information relative à la partie à l'initiative de laquelle la rupture, et la mention du caractère immédiat de la rupture

n'est aucunement nécessaire au regard de la finalité poursuivie qui pouvait raisonnablement être atteinte sans communiquer ces informations. En conséquence, la Chambre Contentieuse constate que la défenderesse a violé l'article 5.1.c RGPD en incluant ces mentions dans l'annonce litigieuse.

37. La Chambre Contentieuse estime que sur la base des faits susmentionnés, il y a lieu de conclure que la défenderesse peut avoir commis une violation des dispositions du RGPD, ce qui justifie qu'en l'occurrence, l'on procède à la prise d'une décision conformément à l'article 95, § 1er, 5° de la LCA, plus précisément d'ordonner de se conformer à la demande de la plaignante de retirer la mention dans l'intranet de la défenderesse suivant laquelle la défenderesse est à l'initiative de la rupture du contrat de travail (article 17 du RGPD) vu que celle-ci viole les articles 5.1.a et 6 ainsi que 5.1.c du RGPD.
38. Comme indiqué supra (points 33-34) la présente décision est une décision *prima facie* prise par la Chambre Contentieuse conformément à l'article 95 de la LCA sur la base de la plainte introduite par la plaignante, dans le cadre de la « *procédure préalable à la décision de fond* »¹⁴ et pas une décision sur le fond de la Chambre Contentieuse au sens de l'article 100 de la LCA.
39. La présente décision a pour but d'informer la défenderesse, présumée responsable du traitement, du fait que celle-ci peut avoir commis une violation des dispositions du RGPD, afin de lui permettre d'encore se conformer aux dispositions précitées.
40. Si toutefois la défenderesse n'est pas d'accord avec le contenu de la présente décision *prima facie* et estime qu'elle peut faire valoir des arguments factuels et/ou juridiques qui pourraient conduire à une autre décision, elle peut adresser à la Chambre Contentieuse une demande de traitement sur le fond de l'affaire via l'adresse e-mail [litigationchamber@apd-
gba.be](mailto:litigationchamber@apd-gba.be), et ce dans le délai de 30 jours après la notification de la présente décision. Le cas échéant, l'exécution de la présente décision est suspendue pendant la période susmentionnée.
41. En cas de poursuite du traitement de l'affaire sur le fond, en vertu des articles 98, 2° et 3° *juncto* l'article 99 de la LCA, la Chambre Contentieuse invitera les parties à introduire leurs conclusions et à joindre au dossier toutes les pièces qu'elles jugent utiles. Le cas échéant, la présente décision est définitivement suspendue.
42. Dans une optique de transparence, la Chambre Contentieuse souligne enfin qu'un traitement de l'affaire sur le fond peut conduire à l'imposition des mesures mentionnées à l'article 100 de la LCA¹⁵.

¹⁴ Section 3, Sous-section 2 de la LCA (articles 94 à 97 inclus).

¹⁵ Art. 100. § 1^{er}. La chambre contentieuse a le pouvoir de

1° classer la plainte sans suite ;

2° ordonner le non-lieu ;

3° prononcer la suspension du prononcé ;

4° proposer une transaction ;

5° formuler des avertissements et des réprimandes ;

6° ordonner de se conformer aux demandes de la personne concernée d'exercer ses droits ;

7° ordonner que l'intéressé soit informé du problème de sécurité ;

III. Publication de la décision

43. Vu l'importance de la transparence concernant le processus décisionnel de la Chambre Contentieuse, la présente décision est publiée sur le site Internet de l'Autorité de protection des données. Toutefois, il n'est pas nécessaire à cette fin que les données d'identification des parties soient directement communiquées.

PAR CES MOTIFS,

la Chambre Contentieuse de l'Autorité de protection des données décide, sous réserve de l'introduction d'une demande par la défenderesse d'un traitement sur le fond conformément aux articles 98 e.s. de la LCA :

- en vertu de l'article **58.2.c) du RGPD** et de l'article **95, § 1er, 5° de la LCA**, d'ordonner à la défenderesse de retirer la mention dans son intranet (si celle-ci y est toujours) suivant laquelle la défenderesse est à l'initiative de la rupture du contrat de travail (article 17.1 du RGPD), et ce dans le délai de 30 jours à dater de la notification de la présente décision ;
- en vertu de l'article **58.2.c) du RGPD** et de l'article **95, § 1er, 4° de la LCA**, de formuler un avertissement à la défenderesse de cesser d'indiquer dans son intranet la partie à l'initiative de laquelle les ruptures de contrat avec ses employés ont lieu, à fortiori leur éventuel caractère immédiat
- d'ordonner à la défenderesse d'informer par e-mail l'Autorité de protection des données (Chambre Contentieuse) de la suite qui est donnée à cette décision, dans le même délai, via l'adresse e-mail litigationchamber@apd-gba.be ; et
- si la défenderesse ne se conforme pas en temps utile à ce qui lui est demandé ci-dessus, de traiter d'office l'affaire sur le fond, conformément aux **articles 98 e.s. de la LCA**.

Conformément à l'article 108, § 1 de la LCA, un recours contre cette décision peut être introduit, dans un délai de trente jours à compter de sa notification, auprès de la Cour des Marchés (cour d'appel de Bruxelles), avec l'Autorité de protection des données comme partie défenderesse.

8° ordonner le gel, la limitation ou l'interdiction temporaire ou définitive du traitement ;

9° ordonner une mise en conformité du traitement ;

10° ordonner la rectification, la restriction ou l'effacement des données et la notification de celles-ci aux récipiendaires des données ;

11° ordonner le retrait de l'agrément des organismes de certification ;

12° donner des astreintes ;

13° donner des amendes administratives ;

14° ordonner la suspension des flux transfrontières de données vers un autre État ou un organisme international ;

15° transmettre le dossier au parquet du Procureur du Roi de Bruxelles, qui l'informe des suites données au dossier ;

16° décider au cas par cas de publier ses décisions sur le site internet de l'Autorité de protection des données.

Un tel recours peut être introduit au moyen d'une requête interlocutoire qui doit contenir les informations énumérées à l'article 1034*ter* du Code judiciaire¹⁶. La requête interlocutoire doit être déposée au greffe de la Cour des Marchés conformément à l'article 1034*quinquies* du C. jud.¹⁷, ou via le système d'information e-Deposit du Ministère de la Justice (article 32*ter* du C. jud.).

(sé.) Hielke HIJMANS

Président de la Chambre Contentieuse

¹⁶ La requête contient à peine de nullité:

- 1° l'indication des jour, mois et an;
- 2° les nom, prénom, domicile du requérant, ainsi que, le cas échéant, ses qualités et son numéro de registre national ou numéro d'entreprise;
- 3° les nom, prénom, domicile et, le cas échéant, la qualité de la personne à convoquer;
- 4° l'objet et l'exposé sommaire des moyens de la demande;
- 5° l'indication du juge qui est saisi de la demande;
- 6° la signature du requérant ou de son avocat.

¹⁷ La requête, accompagnée de son annexe, est envoyée, en autant d'exemplaires qu'il y a de parties en cause, par lettre recommandée au greffier de la juridiction ou déposée au greffe.