

# L'usage des nouvelles technologies sur le lieu de travail

Olivier Rijckaert, Manager HR & Legal Affairs  
*Skyroom - 16 mars 2000*  
Centre Diamant, Bruxelles

# Introduction

- **Position du problème**
  - nouvelles technologies omniprésentes
  - indispensables mais effet “nouveau” conduisant à certains abus
    - internet (www) : consultation de sites non professionnels ou à contenu illégal
    - abus et “portée de frappe” de l’email
    - forums de discussion : propos diffamatoires, prises de position “au nom de l’employeur”, ...

# Introduction

- Textes de référence
  - Art. 8 CEDH, Art. 22 Constitution
  - Code pénal, art. 314bis
  - Loi “Telecom” du 21/3/1991, Art. 109ter D et E
  - Loi “Vie privée” du 11 décembre 1998 - Projet AR
  - LCT, Art. 16 et 17
  - CCT n°68 “Vidéosurveillance”

# **Première partie : la surveillance de l'usage des nouvelles technologies par le travailleur**

# I. Autorité de l'employeur vs. respect de la vie privée

- A. L'autorité de l'employeur
- B. Le respect de la vie privée
- C. Quel équilibre ?

## A. L'autorité de l'employeur

- L'employeur exerce *l'autorité* sur le travailleur
  - “Le travailleur a l'obligation... d'agir conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat” (Art. 17, 2° LCT)
- Les moyens de communication sont *propriété de l'employeur* (voy. 544 Code civil)
- Ils sont mis à la disposition du travailleur *dans le cadre de l'exercice du contrat de travail*

## A. L'autorité de l'employeur

- Illustration : C.T. Liège, 17 mai 1985 :
  - “L’employée doit **consacrer l’entièreté de ses heures de travail au travail prescrit** par l’employeur et **sous la surveillance** de celui-ci. Elle ne peut éluder cette obligation fondamentale du contrat de travail sous prétexte de sa vie privée”
  - “Elle ne pouvait donc **détourner au préjudice de l’employeur son temps de travail** et le coût de ses communications téléphoniques personnelles (...)”
  - “L’employeur n’avait en la cause accordé **aucune autorisation de parlottes personnelles** à son employée et pouvait donc écouter, faire amplifier ou enregistrer tout message arrivant ou partant de ses bureaux”.

## A. L'autorité de l'employeur

- “*Tous ces messages téléphoniques **ne pouvaient donc être que professionnels**, relatifs au travail et donc surveillés par (l'employeur)”.*
  
- Conclusion :
  - “*L'employeur peut utiliser “**son**” **téléphone** pour **surveiller son personnel, surtout en cas de suspicion**, ainsi que la technique moderne de la télévision pour surveiller ses vendeuses ou la boîte noire pour surveiller notamment la conscience professionnelle de son pilote”*

## B. Le respect de la vie privée

- Constitution :
  - “Chacun a droit au respect de sa vie privée et familiale, sauf dans les cas et conditions fixés par la loi” (Art. 22)
- Convention européenne des droits de l’homme :
  - “Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance” (Art. 8, §1)
- Loi du 3 juillet 1978 (Contrats de travail) :
  - “L’employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels” (Art. 16).

## B. Le respect de la vie privée

- CCT n° 68 “Vidéosurveillance”
  - Consacre (indirectement) le droit au respect de la vie privée dans les relations sociales
- Illustration : T.T. Bruxelles, 26 mars 1990
  - Contrôle des travailleurs par caméra vidéo : le contrôle permanent constitue une violation de l’article 16 de la Loi du 3 juillet 1978

## C. Quel équilibre ?

- CEDH, Art. 8, § 2
  - Il ne peut y avoir d'ingérence (...) dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est **prévue par la loi** et qu'elle constitue une **mesure** qui, dans une société démocratique, est **nécessaire** à la sécurité nationale, (...) au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales (...)
  - Deux conditions à l'ingérence :
    - » doit être prévue par une **règle connue** de l'intéressé
    - » dans le respect du **principe de proportionnalité**

## II. Vie privée, autorité et nouvelles technologies

- A. Le contrôle des sites internet visités
- B. Le contrôle du courrier électronique
- C. La protection des données à caractère personnel
- D. Conclusion

## A. Le contrôle des sites internet visités

- Introduction
  - Softwares permettent le contrôle : “live”, ou par inventaire, des adresses “http://” parcourues au départ d’un ordinateur déterminé, du moment et de la durée de la visite
- Cadre légal : Loi “Belgacom” du 21 mars 1991
  - “*Sous réserve de l’autorisation de toutes les autres personnes directement ou indirectement concernées (...), il est interdit à quiconque (...) 1° de **prendre frauduleusement connaissance** de l’existence de signes, de signaux, d’écrits, d’images, de sons ou de données de toute nature transmis par voie de télécommunications, en provenance d’autres personnes et destinées à celles-ci (...) 3° de **prendre connaissance intentionnellement** de données en matière de télécommunications, relatives à une autre personne*” (Art. 109ter D)

## A. Le contrôle des sites internet visités

- Application
  - “**Télécommunication**” s’entend au sens large : la notion englobe incontestablement l’usage de tous les services offerts par l’Internet (sites WWW, Forums de discussion, courrier électronique)
  - “**Données**” vise le moment, la durée, la destination de la télécommunication, pour autant que ces données puissent être attribuées à une personne
  - **Le contrôle (intentionnel) des sites internet visités entre dans le champ d’application de l’article 109ter D de la Loi. Il est en principe interdit.**

## A. Le contrôle des sites internet visités

- Dérégations ?
  - **Autorisation préalable** du travailleur : oui, mais prudence :
    - » elle doit être **préalable** au contrôle
    - » elle doit être **spécifique**. Une autorisation générale, donnée dans le contrat / règlement de travail, ne serait pas valable (cfr. les travaux préparatoires de la loi). La doctrine est cependant partagée sur ce point
  - Dans les **3 cas visés par la Loi Belgacom** : Art. 109terE, §1
    - » lorsque la loi le permet ou l'impose
    - » dans le but d'assurer le bon fonctionnement du réseau
    - » en vue de permettre l'intervention des secours

## A. Le contrôle des sites internet visités

### – Autres arguments, en faveur du contrôle ?

» Avis 23/93 Commission pour la Protection de la vie privée (TP Loi de 94) :

*“... la commission s’inquiète de la portée de l’interdiction qui, au vu des définitions utilisées, pourrait sanctionner des pratiques parfaitement légitimes ...”*

*“...on peut déduire des principes de proportionnalité et de finalité que l’enregistrement d’appels d’employés au sein d’autocommutateurs d’entreprises, dans la mesure où il répond à la seule **finalité de détection d’abus de biens sociaux**, ne peut s’étendre au contenu des messages”*

## A. Le contrôle des sites internet visités

» Avis Ministre de la Justice (TP Loi de 94) :

*“... ce problème relève davantage de la déontologie ou du droit civil que du droit pénal. Il ne semble pas illégitime qu’un employeur connaisse à tout le moins les numéros de téléphone appelés par son employé à l’étranger, puisque c’est lui qui paiera la facture, laquelle mentionne les numéros en question. En outre, un employé n’est pas censé utiliser le téléphone de son employeur à des fins privées ...”*

## A. Le contrôle des sites internet visités

- Conclusion

- Le contrôle des sites internet visités par le travailleur est, en l'état actuel de la législation, interdit.
- En pratique, ce contrôle se réalise déjà, et est largement toléré au sein des entreprises s'agissant des communications téléphoniques.
- La Commission pour la Protection de la Vie privée et le Ministre de la Justice se sont prononcés en faveur d'un contrôle légitime par l'employeur des données relatives aux communications téléphoniques.

## A. Le contrôle des sites internet visités

- La loi est manifestement en porte-à-faux : le contrôle semble admis, pour peu qu'il soit raisonnablement justifié - notamment par des considérations de productivité ou de coûts. Il est en tout état de cause prudent de recueillir le consentement (général) des travailleurs, par la signature d'un document ad hoc.
- Attention à la Loi du 8 décembre 1992 / 11 décembre 1998 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement de données à caractère personnel (voy. ci-dessous)

## B. Le contrôle du courrier électronique

- Cadre légal
  - Loi Belgacom (109ter D), en ce qui concerne les *données*
  - Article 314bis Code Pénal, en ce qui concerne le *contenu*
    - “Sera puni d’un emprisonnement de six mois à un an (...), quiconque (...) soit, intentionnellement, à l’aide d’un appareil quelconque, écoute ou fait écouter, prend ou fait prendre connaissance, enregistre ou fait enregistrer, pendant leur transmission, des communications ou des télécommunications privées, auxquelles il ne prend pas part, sans le consentement de tous les participants à ces communications ou télécommunications (...)”.

## B. Le contrôle du courrier électronique

- Champ d'application
  - “Télécommunication” au sens large : inclut l'e-mail
  - Télécommunication *privée*
    - Travaux préparatoires : “qui n'est pas destinée à être entendue par tout le monde”;
    - Un e-mail dont le contenu est strictement professionnel est donc également visé par la protection;
    - Seules les parties à la (télé)communication ont le droit de déterminer son caractère privé ou public.

## B. Le contrôle du courrier électronique

- L'interception doit s'opérer *au moyen d'un procédé technique*
- La communication est protégée *durant sa transmission*
  - C'est-à-dire entre l'envoi de l'e-mail par l'expéditeur et sa lecture par le destinataire
  - Quid **après le transfert**, notamment en cas d'e-mail lu et stocké sur le disque dur ou le serveur de l'entreprise ? La situation tombe manifestement hors du champ d'application de 314*bis* Code pénal. Mais 109*ter* D Loi Belgacom reste d'application en ce qui concerne les *données* de l'e-mail, qui sont protégées pendant et après la transmission... La protection constitutionnelle subsiste également.

## B. Le contrôle du courrier électronique

- Dérogations à l'interdiction d'interception
  - **Autorisation de tous les participants**
    - » elle doit être **préalable** au contrôle
    - » elle doit être **spécifique**. Une autorisation générale, donnée dans le contrat / règlement de travail, ne serait pas valable (cfr. travaux préparatoires de la loi). La doctrine est cependant partagée sur ce point
    - » elle doit émaner de **tous les participants** à la communication. L'obtention du consentement du travailleur n'est donc pas suffisante...
    - » en pratique : irréalisable

## B. Le contrôle du courrier électronique

- “Etat de nécessité”
  - » Cause générale de justification en droit pénal
  - » *“Si la loi était observée, cette obéissance entraînerait des conséquences néfastes, dépassant à ce point l’inconvénient de la transgression que le législateur se prononcerait certainement lui-même en faveur de la désobéissance”* (C. Henneau et J. Verhaegen, Droit pénal général, Bruylant, p.162)
  - » Exemples : violation de secrets de fabrique, concurrence déloyale, échange de fichiers à caractère illégal, ...

## C. La protection des données à caractère personnel

- **Introduction**

- l'enregistrement et le traitement de données relatives à l'usage de l'e-mail et / ou aux sites internet visités constitue un traitement de données à caractère personnel
- la loi du 8 décembre 1992, modifiée par la loi du 11 décembre 1998, règlemente strictement le traitement de ces données, également dans le chef de l'employeur.

## C. La protection des données à caractère personnel

- **Champ d'application de la loi**

- **Notion de “données à caractère personnel”**

- *on entend par “données à caractère personnel” toute information concernant une personne physique identifiée ou identifiable (...)  
Est réputée identifiable toute personne qui peut être identifiée, directement ou indirectement, notamment par référence à un numéro d'identification ou à un ou plusieurs éléments spécifiques (Art. 2, §1)*
    - les données se rapportant au comportement “informatique” du travailleur répondent à cette définition : elles se rattachent à un ordinateur spécifique et identifiable, lui-même attribué à une personne déterminée

## C. La protection des données à caractère personnel

- **Notion de “traitement des données”**
  - *par “traitement”, on entend toute opération ou ensemble d’opérations effectuées ou non à l’aide de procédés automatisés et appliquées à des données à caractère personnel, telles que la collecte, l’enregistrement, l’organisation, la conservation (...) de données à caractère personnel (Art. 2, §2)*
  - la définition du traitement est particulièrement large : la *simple collecte* d’informations est considérée comme “traitement”, soumis à l’application de la loi. La collecte des adresses de sites internet consultés et les données de temps relatives aux visites relève donc du champ d’application de la loi.

## C. La protection des données à caractère personnel

- **Conditions de fond au traitement**

- Cas dans lesquels le traitement est autorisé :

- Principe (Art. 8 Loi)

- » *lorsque la personne a indubitablement donné son **consentement***
      - » *ou lorsqu'il est **nécessaire** à l'exécution d'un contrat auquel la personne concernée est partie (...)*
      - » *lorsqu'il est nécessaire à la réalisation de l'intérêt légitime poursuivi par le responsable du traitement (...) à condition que ne prévalent pas l'intérêt ou les droits et libertés fondamentaux de la personne concernée (...)*

## C. La protection des données à caractère personnel

### – Application

- » idéalement, l'employeur devrait obtenir le consentement écrit du travailleur;
- » à défaut de consentement, la correcte exécution du contrat de travail et /ou l'intérêt légitime de l'employeur peuvent justifier la collecte de données relatives au comportement informatique du travailleur.
- » encore faut-il pouvoir démontrer la *nécessité* de la collecte, par application du principe de proportionnalité

## C. La protection des données à caractère personnel

- Limites au traitement des données
  - *les données à caractère personnel doivent être :*
    - » *traitées loyalement et licitement*
    - » *collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes (...)*
    - » *adéquates, pertinentes et non excessives*
    - » *... (Art. 7 Loi)*
  - *le traitement des données (...) qui révèlent l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses (...) l'appartenance syndicale (...) les données relatives à la vie sexuelle, est interdit (Art. 9 Loi)*

## C. La protection des données à caractère personnel

- Application : en principe, la collecte des données dans le cadre de la relation de travail ne pose pas de problèmes au regard de ces conditions, pour autant que l'employeur définisse et limite clairement l'objectif de la collecte, le cas échéant avec les représentants des travailleurs

## C. La protection des données à caractère personnel

- **Conditions de forme au traitement**
  - Information de la personne concernée
    - sur l'identité du responsable du traitement
    - sur les finalités du traitement (Art. 9 Loi)
  - Déclaration de l'existence du fichier auprès de la Commission pour la Protection de la vie privée
  - Droit de regard, de la personne concernée, sur les données traitées (Art. 10 Loi)

## D. Conclusion

- Inadéquation manifeste de la législation belge
  - La surveillance des sites internet visités semble possible, mais insécurité juridique
  - Le contrôle du courrier électronique est plus délicat
  - Une interdiction de principe de tout usage à des fins privées semble être la “meilleure” solution. Est-elle socialement tenable ?
- En cas de contrôle, conditions minimales à son exercice :
  - respect du principe de proportionnalité, fondamental en matière de respect de la vie privée
  - respect de la Loi du 8 décembre 1992
  - information des travailleurs / de leurs représentants
  - intérêt incontestable de directives claires relatives à l’usage (privé) de l’e-mail et d’internet au sein de l’entreprise ([voy. modèle en annexe](#))

## **Deuxième partie :**

# **Responsabilité de l'employeur du fait de l'usage fautif des nouvelles technologies**

## A. Position du problème

- .... @employeur.com :
  - adresse email sur forums de discussion
  - adresse email interceptée par certains sites
  - signature automatique au bas des messages
- Article 1384, al. 3 Code civil :
  - » *Les maîtres et commettants (sont responsables) du dommage causé par leurs domestiques et préposés dans les fonctions auxquelles ils les ont employés*
  - » il n'est pas exigé (...) que l'acte fautif imputable au préposé rentre dans les fonctions dévolues à celui-ci; il suffit qu'il ait été commis **pendant la durée du service et qu'il soit en relation avec celui-ci, même indirectement et occasionnellement** (Cass. 30 sept. 1957, Pas. 1958, 51)

## B. Solutions ?

- Directives claires vis-à-vis des travailleurs s'imposent
  - interdiction de prendre part à tout forum de discussion
  - obligation d'ôter toute référence à l'employeur dans le corps des messages privés ("signatures automatiques")
  - obligation de faire usage d'une adresse e-mail propre, pour les messages à caractère privé (ex. : Yahoo! ou Hotmail, ...)
- L'insertion d'un message de "décharge de responsabilité" peut s'avérer utile
  - *"Le régime de responsabilité de l'article 1384, al. 3 du Code civil n'a pas été instauré en faveur de celui qui a traité avec le préposé alors qu'il savait ou devait savoir que celui-ci agissait en dehors de sa fonction et pour son compte personnel"* (Cass., 4 novembre 1993, *Pas.*, 1993, 924).