

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Le contrôle d'accès et le contrôle du temps de travail

Rosier, Karen

Published in:
Bulletin social et juridique

Publication date:
2009

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Rosier, K 2009, 'Le contrôle d'accès et le contrôle du temps de travail' *Bulletin social et juridique*, numéro 421, pp. 6.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.



Le contrôle d'accès et le contrôle du temps de travail

Nombre d'entreprises recourent à l'utilisation de badges d'accès pour sécuriser leurs locaux. Ce badge peut tout à la fois permettre un contrôle de l'identité des personnes circulant dans le bâtiment et modaliser le droit d'accès à tout ou partie des locaux au personnel. La question se pose de savoir dans quelle mesure les données fournies par l'utilisation de ce badge peuvent servir à d'autres fins.

On pense en particulier à l'utilisation de ces données pour démontrer qu'un travailleur n'a pas effectué ses heures de travail ou pour contrôler ses allées et venues.

Dans un avis du 27 février 2003¹, la Commission de la protection de la vie privée a rappelé que la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel s'applique à l'enregistrement et aux utilisations de données concernant les membres du personnel recueillies via des badges d'accès.

Un des principes clés de cette législation est que le traitement de données doit être effectué pour des finalités déterminées, explicites et légitimes, et que les données ne peuvent pas être traitées ultérieurement de manière incompatible avec ces finalités, compte tenu de tous les facteurs pertinents, notamment des prévisions raisonnables de l'intéressé². Ainsi, l'employeur qui met en place un système de contrôle impliquant le traitement de données à caractère personnel³ doit informer les personnes concernées, au moment de la mise en place de ce système, des finalités pour lesquelles ces données sont traitées.

L'avis précité de la Commission avait été rendu à la suite d'une plainte d'un travailleur qui faisait valoir que des données révélées par le système d'accès avaient été utilisées pour établir ses déplacements au sein des bâtiments, alors que l'information fournie aux travailleurs par l'employeur lors de la procédure de remise de badge n'avait fait état que d'un objectif de sécurité, et non d'une quelconque surveillance des déplacements.

La Commission a estimé que l'utilisation de

ces données de façon générale pour une finalité de contrôle des présences dans le bâtiment ou des déplacements des employés devrait être considérée comme incompatible avec la finalité de sécurité telle qu'annoncée dans le formulaire de badge communiqué aux employés⁴. Il s'ensuit que l'utilisation de ces données pour fonder un grief à l'encontre du travailleur constitue un traitement de données illicite, ce qui peut non seulement entraîner des sanctions civiles et pénales⁵, mais également avoir éventuellement des conséquences sur la recevabilité de la preuve ainsi produite en justice⁶.

KAREN ROSIER

Assistante à la Faculté de droit des F.U.N.D.P.

Chercheuse au Centre de recherches
informatique et droit (Crid), F.U.N.D.P.

Avocate au barreau de Namur

1 Commission de la protection de la vie privée, avis n° 13 relatif au contrôle par l'employeur des données de communication de la vie des employés, 27 février 2003, www.privacycommission.be.

2 Cf. loi du 8 décembre 1992, art. 4.

3 C'est-à-dire que l'on peut lier à une personne physique identifiée ou identifiable.

4 Notez que ceci étant, la Commission n'exclut pas toute réutilisation des données de contrôle d'accès puisqu'elle considère par ailleurs que « la prise de connaissance de données spécifiques afin de déterminer la présence ou l'absence de l'employé dans le bâtiment à un moment donné pourrait être admise uniquement si elle est effectuée de façon exceptionnelle et complémentaire, afin de contribuer à établir le caractère exact d'une information à décharge de l'employé, et non afin d'argumenter une accusation à son encontre ».

5 Cf. loi du 8 décembre 1992, art. 15bis et 37 à 43.

6 Et ce, aux termes d'un principe selon lequel la preuve recueillie illicitement doit être rejetée des débats. Cette règle est toutefois désormais remise en cause par la jurisprudence dite Antigonie de la Cour de cassation (cf. à cet égard, K. ROSIER, « La jurisprudence Antigonie applicable aux litiges civils ? », B.S.J., n° 395, 2008, p. 6).