

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Fichiers personnels du travailleur

Rosier, Karen

Published in:
Bulletin social et juridique

Publication date:
2008

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Rosier, K 2008, 'Fichiers personnels du travailleur: quel droit de regard pour l'employeur ?' *Bulletin social et juridique*, numéro 384, 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.

Protections contre le licenciement

Protection des travailleurs qui participent à l'élaboration ou à la modification du règlement de travail

L'élaboration et les modifications du règlement de travail sont de la compétence du Conseil d'entreprise. Lorsqu'il n'y a pas de Conseil d'entreprise, la loi prévoit une procédure spécifique où peuvent intervenir les travailleurs de l'entreprise. Ainsi, l'employeur établit un projet de règlement ou de modification à un règlement existant et le porte à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage. En outre, tout travailleur peut obtenir copie du texte de ce projet.

Pendant un délai de quinze jours commençant le jour de l'affichage, l'employeur tient à la disposition des travailleurs un registre où ceux-ci peuvent consigner leurs observations soit individuellement, soit à l'intervention d'une délégation du personnel, soit à l'intervention de la délégation syndicale.

L'article 12^{quater} de la loi du 4 avril 1965 prévoit un mécanisme de protection contre le licenciement au bénéfice des travailleurs qui ont consigné leurs observations dans le registre lorsque ces observations ont été faites, soit lors de l'adaptation du règlement de travail suite à l'application d'un régime de travail flexible (art. 20^{bis} de la loi du 16 mars 1971), soit lors de la prolongation dans le règlement de travail de la période de référence en vue de déterminer le repos compensatoire en cas de travail supplémentaire (art. 26^{bis} de la loi du 16 mars 1971).

En effet, l'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail de ces travailleurs pendant une période de six mois qui commence au moment où les observations ont été consignées dans le registre, sauf pour des motifs étrangers au fait de consigner ces observations.

La charge de ces motifs incombe à l'employeur.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement n'est pas étranger au fait de consigner ces observations ou à défaut de motif, l'employeur est tenu de payer une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

NATHALIE HAUTENNE

Substitut à l'auditorat du travail de Namur et Dinant

(suite de la page 5)

- 1 Voyez aussi l'art. 96 de l'A.R. du 27 avril 2007 portant règlement général des frais de justice en matière répressive.
- 2 Trib. trav. Mons (5e ch.), 19 avril 2006, R.G. n° 8.445/02/M et 9.034/03/M, www.juridat.be; C. trav. Liège (Neufchâteau, 11e ch.), 14 déc. 2005, R.G. n° 3.800/05, www.juridat.be; C. trav. Mons (5e ch.), 23 déc. 2004, R.G. n° 17.479, www.juridat.be; C. trav. Liège (15e ch.), 24 juin 2004, R.G. n° 31.228/02, www.juridat.be.
- 3 Cass. (3e ch.), 19 nov. 2007, R.G. n° S.06.0053.F, www.juridat.be.
- 4 Quelques inspecteurs sociaux ont reçu une commission d'officier de police judiciaire (art. 10^{bis} de la loi du 16 novembre 1972) : leurs procès-verbaux font donc foi jusqu'à inscription de faux.
- 5 Cass. (2e ch.), 15 mai 2007, R.G. n° P06.1652.N, www.juridat.be.

Fichiers personnels du travailleur : quel droit de regard pour l'employeur ?

En vertu de l'application de l'article 544 du Code civil, il est admis qu'en tant que propriétaire de l'outil mis à la disposition du travailleur, l'employeur a le droit de déterminer les conditions dans lesquelles il peut être fait usage de l'outil informatique et, de manière plus large, du réseau¹. Ce principe vaut tant pour le secteur public que pour le secteur privé².

La question se pose néanmoins de savoir si tout usage à des fins privées peut être proscrit. La réponse est, en principe, positive. Certains auteurs considèrent néanmoins qu'il serait paradoxal de reconnaître un droit à la vie privée au travailleur (qui a notamment été confirmé dans le cadre de la CCT n°81³) et de refuser tout usage à des fins personnelles de l'outil informatique⁴. En toute hypothèse, même dans le cas où seul un usage professionnel est autorisé par l'employeur, cela ne l'autorise pas forcément à prendre connaissance des informations stockées sur le disque dur de l'ordinateur.

En ce sens, l'arrêt *Nikon* rendu par la Cour de cassation française avait affirmé que « l'employeur ne peut [...] prendre connaissance des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail et ceci même au cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur »⁵. Cet arrêt avait d'ailleurs inspiré la jurisprudence belge⁶. Depuis lors, la Cour de cassation française a eu l'occasion de baliser cette jurisprudence en précisant dans un arrêt du 17 mai 2005⁷, que la prise de connaissance des fichiers contenus sur le disque dur de l'ordinateur mis à sa disposition et identifiés comme personnels par l'employé ne pouvait avoir lieu qu'en présence de ce dernier ou celui-ci dûment appelé. Elle consacra ensuite dans deux arrêts de 2006⁸, une présomption du caractère professionnel des fichiers enregistrés sur le disque dur de l'ordinateur du salarié. Ainsi, dans un arrêt du 30 mai 2007⁹, elle a estimé que le juge ne pouvait se contenter de constater que le contenu d'e-mails consultés par l'employeur revêtait un caractère privé mais qu'il aurait dû vérifier si les fichiers ouverts sur le matériel mis à la disposition par l'employeur, avaient été identifiés comme étant personnels par le salarié.

Dans un arrêt du 11 janvier 2007¹⁰, la Cour de travail de Liège a considéré que la production d'un document revêtant manifestement un caractère personnel (il s'agissait d'un tableau détaillant les charges du ménage d'une employée) enregistré sur le disque dur de l'ordinateur mis à la disposition de la travailleuse par son employeur ne viole pas le droit au respect de la vie privée dans la mesure où il ne s'agit pas d'un courrier privé.

Elle estime qu'en enregistrant un document à caractère privé sur un ordinateur de l'entreprise, la travailleuse a pris le risque que toute personne ayant accès à cet ordinateur en prenne connaissance. Par contre, la Cour ne se penche pas sur la question de savoir si le document était d'une manière ou d'une autre identifié par sa classification dans les fichiers ou par sa dénomination comme revêtant un caractère privé.

Le critère retenu dans l'arrêt commenté pour délimiter la protection nous paraît problématique au regard du droit au respect de la protection de la vie privée. En effet, la protection de

la vie privée au travail consacrée notamment par l'arrêt *Niemitz* de la CEDH ne se limite pas à la correspondance¹¹. Ainsi, selon nous, l'article 8 de la CEDH et l'article 22 de la Constitution belge imposent que l'on ne puisse en principe pas, à l'insu du travailleur, prendre connaissance de documents à caractère privé stockés sur l'ordinateur qui lui est attribué¹².

Le fait que le travailleur puisse concevoir que, techniquement, tout qui se servirait de l'ordinateur pourrait prendre connaissance du document, nous semble être un critère insatisfaisant pour exclure la protection de la vie privée. Si une ingérence est possible dans la vie privée du travailleur, celle-ci doit satisfaire aux critères de légalité, de finalité et de proportionnalité. En particulier, le critère de légalité commande, au regard de l'article 8 de la C.E.D.H., que la personne concernée ait été informée de la possibilité d'un tel acte¹³, d'où l'intérêt de le prévoir à tout le moins dans une réglementation relative à l'utilisation de l'outil informatique. Rappelons toutefois que la consultation des e-mails envoyés ou reçus est soumise en droit belge à une législation particulière¹⁴.

KAREN ROSIER

Assistante aux FUNDP et au CRID
Avocate au barreau de Namur

- 1 O. RUCKAERT, « Surveillance des travailleurs : nouveaux procédés, multiples contraintes », *Orientations*, n° spécial 35 ans, mars 2005, pp. 45-46.
- 2 Le SPFF Finances s'est, par exemple, doté d'un code de déontologie concernant l'utilisation des moyens informatiques et le traitement électronique de données au sein du SPFF Economie, PME, Classes moyennes et Energie. La Commission de la Protection de la Vie Privée a d'ailleurs rendu un avis à propos de ce code de déontologie le 12 juillet 2006 disponible sur www.privacy.fgov.be.
- 3 CCT n° 81 du 26 avril 2002 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communications électroniques en réseau, rendu obligatoire par A.R. du 21 juin 2002, M.B., 29 juin 2002.
- 4 O. RUCKAERT, op.cit., pp. 45-46.
- 5 Cass. Fr., 2 oct. 2001, Arrêt n° 4164, www.droit-technologie.org.
- 6 Voyez notamment : Trib. trav. Verviers, 20 mars 2002, J.T.T., 2002, p. 183.
- 7 Cass. Fr., 17 mai 2005, Pourvoi n° 03-40.017, www.legifrance.gouv.fr.
- 8 Cass. Fr., 18 oct. 2006, Pourvoi n° 04-48025, www.legifrance.gouv.fr; Cass. Fr., 18 oct. 2006, Pourvoi n° 04-47400, www.legifrance.gouv.fr.
- 9 Cass. Fr., 30 mai 2007, Pourvoi n° 05-43102, www.droit-technologie.org.
- 10 C. trav. Liège, section de Namur, 11 janvier 2007, R.R.D., 2007, p. 488, note K. ROSIER et S. GILSON. Le présent commentaire s'inspire pour partie de la note : K. ROSIER et S. GILSON, « Non-respect de la vie privée du travailleur dans le recueil de la preuve du motif grave : quand l'abusé devient abuseur... », R.R.D., 2007, pp. 498 à 503.
- 11 Cour eur. D.H., arrêt *Niemitz* c. Allemagne du 16 déc. 1992, Publ. Cour. eur. D.H., série A, n° 251-B. Voy. également : Cour eur. D.H., arrêt *Halford* c. Royaume-Uni du 25 juin 1997, www.echr.coe.int; Cour eur. D.H., arrêt *Copland* c. Royaume-Uni du 23 avril 2007, www.echr.coe.int/echr/.
- 12 Trib. trav. Hasselt, 21 oct. 2002, Chr. Dr. Soc., 2003, p. 197.
- 13 F. HENDRICKX, « Privacy en arbeidsrecht », *Jura Falconis*, 1998-99, n° 4, pp. 625-626; Th. CAES et D. DEONIGHE, « Gebruik van e-mail en Internet op de werkplaats en controle door de werkgever », J.T.T., 2001, p. 122; O. RUCKAERT, « Surveillance des travailleurs : nouveaux procédés, de multiples contraintes », *Orientations*, n° spécial 35 ans, mars 2005, p. 54; J.-F. NEVEN, « Les principes généraux : les dispositions internationales et constitutionnelles, in Vie privée du travailleur et prérogatives patronales, Bruxelles, EJBB, 2005, pp. 24 et 25.
- 14 Nous renvoyons à cet égard à notre contribution publiée dans le *Bulletin social*, 2007, n° 357, p. 6 intitulée « Contrat de travail informatique : le contrôle par l'employeur de l'utilisation de l'e-mail et d'Internet par ses travailleurs ».