

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Droit social et informatique

Rosier, Karen

Published in:
Bulletin Social

Publication date:
2007

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Rosier, K 2007, 'Droit social et informatique: motifs de licenciement liés à l'usage de l'outil informatique' *Bulletin Social*, numéro 364, pp. 5.

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.

Outplacement : sanctions

Tout employeur qui licencie un travailleur de 45 ans et plus a l'obligation de lui proposer, à sa demande, une offre valable en matière de reclassement professionnel¹.

L'employeur qui ne respecte pas cette obligation s'expose à devoir payer une contribution de 1.800 € envers l'ONEM. En outre, depuis le 1^{er} mars 2007, l'employeur peut se voir infliger également une sanction administrative de 1800 € envers l'ONEM².

Les partenaires sociaux ont toutefois convenu lors de l'accord interprofessionnel du 21 décembre 2006³, pour la période 2007-2008, la nouvelle amende administrative ne sera pas due et par conséquent, de maintenir l'amende totale à 1800 €.

■ **Natacha Ide**
Conseiller juridique

¹ Convention Collective n°82 du 10.07.2002 - Cf. article BS 307/5
² Arrêté royal du 26 novembre 2006 portant exécution de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales, M.B., 7 décembre 2006
³ <http://www.cceerb.fgov.be/>; Arrêté royal du 5 mars 2007 rapportant l'arrêté royal du 26 novembre 2006 portant exécution de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales, M.B., 19 mars 2007

Cumul des indemnités d'incapacité de travail et du pécule de vacances

L'article 228, §2, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994, remplacé par l'arrêté royal du 12 mars 2003, a été complété par l'arrêté royal du 29 janvier 2007¹.

Il précise que désormais, en cas d'activité exercée à temps partiel, la période couverte par le pécule de vacances est déterminée en fonction du nombre de jours de vacances ainsi que de la durée hebdomadaire moyenne de travail, la période couverte par les jours de vacances légales ne pouvant excéder 4 semaines.

Cette nouvelle disposition est entrée en vigueur le 3 mars 2007.

■ **Natacha Ide**
Conseiller juridique

¹ Arrêté royal du 29 janvier 2007 modifiant, en ce qui concerne le cumul des indemnités d'incapacité de travail et du pécule de vacances, l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994, M.B. 21 février 2007

Contrôle des chômeurs

Dans le cadre du Plan d'accompagnement des chômeurs visant à encourager les chômeurs de longue durée à trouver un emploi, les offices régionaux de l'emploi communiquent à l'ONEM les dossiers des chômeurs récalcitrants.

Le ministre fédéral de l'Emploi a révélé quelques chiffres pour l'année 2006¹.

En Wallonie, le FOREM a transmis à l'ONEM 9.106 dossiers relatifs à des chômeurs refusant de travailler, donnant lieu à 2.157 sanctions.

De son côté, le VDAB a communiqué 6.270 dossiers. L'ONEM en a traité 63 % et a, dans 54 % des cas, suspendu temporairement les allocations de chômage.

A Bruxelles, 1.125 dossiers ont été transmis par l'ORBEM et 389 ont conduit à une sanction.

Le ministre se dit satisfait du bon fonctionnement du système.

¹ V. Rocour, «La Wallonie aussi sévère que la Flandre», *La libre Belgique*, le 17 mars 2007

Droit social et informatique – Motifs de licenciement liés à l'usage de l'outil informatique

L'introduction des nouvelles technologies dans le cadre des prestations de contrats de travail a alimenté la jurisprudence en matière de licenciement pour motif grave. Le motif grave est défini par la loi comme étant toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur. La décision de rupture appartient à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave. Le juge n'intervient qu'a posteriori au cas où l'autre partie contesterait la légitimité du congé et détermine si, dans les circonstances concrètes de la cause, tel ou tel comportement est constitutif d'un motif grave de licenciement.

Ceci implique que l'on ne peut donc dire a priori qu'un certain type d'utilisation de l'outil informatique sera automatiquement considéré comme constitutif d'un motif grave. Cette relativité s'exprime dans la jurisprudence qui prend en considération le contexte dans lequel intervient le comportement litigieux. Ainsi se dégage une tendance à considérer qu'une utilisation intensive du courrier électronique à des fins privées n'est pas en soi constitutive d'un motif grave¹ lorsqu'il existe une certaine tolérance au sein de l'entreprise. Aussi, le Tribunal du travail de Bruxelles relève-t-il à propos du fait d'échanger de nombreux e-mails à caractère privé sur le lieu du travail avec une autre employée qu'une tolérance persistante de l'outil à des fins privées réduit la gravité de la faute².

Le juge pourra également prendre en compte l'impact de cette utilisation sur la qualité du travail du travailleur concerné : c'est ainsi que le Tribunal du travail de Bruxelles a estimé que l'utilisation de l'outil informatique à des fins privées et à l'exercice d'une activité professionnelle parallèle ne présente pas le caractère de gravité suffisant dès que le nombre de courriers électroniques concerné n'est pas déraisonnable compte tenu de l'usage généralement admis, que ces activités parallèles apparaissent exceptionnelles et que celles-ci n'avaient pas d'impact sur la qualité des prestations du travailleur³.

Dans un même ordre d'idées, la Cour du travail de Gand a considéré que l'on ne peut reprocher à un cadre supérieur qui travaillé beaucoup d'envoyer des messages privés avec ces outils de travail, ni lui reprocher un chevauchement de ses activités privées et professionnelles, aussi longtemps que cela n'influence pas négativement l'accomplissement de ses missions, tâches et responsabilités⁴. Par contre, le Tribunal du travail de Bruxelles a estimé que l'utilisation intensive d'Internet pour consulter des sites boursiers afin de créer et actualiser des fichiers privés peut constituer un motif grave⁵. Ce faisant, le tribunal a considéré que le droit à la vie privée n'est pas absolu, qu'il fallait tenir compte du droit de l'employeur de surveiller les prestations de travail qui sont effectuées sous son autorité et sa direction et de son obligation de faire respecter la bienséance et les bonnes mœurs.

De fait, dès lors que la communication devient un outil pour porter atteinte aux bonnes mœurs ou pour tenir des propos injurieux, le juge se fait plus sévère. Ainsi, l'envoi d'une photographie à caractère purement pornographique (sans effet humoristique) à une collègue féminine a été retenu comme pouvant donner lieu à un licenciement pour motif grave par le Tribunal du travail de Bruxelles⁶. L'utilisation intensive d'Internet pour consulter des sites à caractère pornographique a également été jugée comme justifiant un licenciement pour motif grave⁷. Il a, par ailleurs, été considéré que l'utilisation de l'outil informatique pour tenir des propos irrespectueux sur l'apparence physique d'une collègue féminine présente un caractère de gravité suffisant pour ne pas renouveler un contrat à durée déterminée⁸.

La réglementation de l'utilisation de l'outil informatique (non seulement des PC mais également d'Internet et du courrier électronique) par l'employeur peut s'avérer utile pour définir certains comportements qui sont tout à fait proscrits et qui pourraient dès lors être considérés comme motif de licenciement, le cas échéant, ou encore pour poser des limites claires à l'utilisation de ces outils. La définition conventionnelle du motif grave ne lie toutefois pas le juge dont l'appréciation demeure souveraine.

■ **Karen Rosier**
Assistante aux FUNDP et chercheuse au CRID
Avocate au barreau de Namur

¹ C. trav. Bruxelles, 13 mai 1998, J.T.T., 1998, p. 380
² Un échange intensif de courriers électroniques entre collègues à des fins privées qui n'est qu'un fait isolé ne constitue pas une faute intrinsèquement grave pour justifier un licenciement pour motif grave (C. trav. Liège, 20 mars 2006, R.R.D., 2006, n°118, p. 89, note K. Rosier et S. Gilson). Voyez également, C. trav. Anvers, 1^{er} octobre 2003, Chron. D. S., 2004, p. 88
³ Trib. trav. Bruxelles, 2 mai 2000, R.G. n°000/0843, www.droit-technologie.org
⁴ Trib. trav. Bruxelles, 10 avril 1999, R.G. n°70.520/98, www.droit-technologie.org
⁵ C. trav. Gand, 22 octobre 2001, J.T.T., 2002, p. 41
⁶ Trib. trav. Bruxelles, 6 septembre 2001, J.T.T., 2002, p. 52
⁷ Trib. trav. Bruxelles, 22 juin 2000, *Computerrecht* 2001/6, p. 311 ; pour un cas d'envoi répété de messages érotiques, voyez : C. trav. Anvers, 8 janvier 2003, Chron. D. S., 2003, p. 193
⁸ C. trav. Gand, 9 mai 2005, Chron. D. S., 2006, p. 158
⁹ C. trav. Liège, 23 mars 2004, R.R.D., 2005, p. 73